حكومة فلسطين

نشرة دائرة العمل

تموز — ايلول ١٩٤٦ رقم ١٦

يسمح بالاقتباس اذا اعترف بالمصدر

محتويات العدد

	الصفحة
دائرة العمل فى أربع سنوات بقلم ر. م. جريفز C.B.E.	٢
مراقبو العمل وادارة شؤون المستخدمين بقلم و. هـ. باور	٤
الدورة التاسعة والعشرون لمؤتمر العمال الدولى	٨
السلامة والصحة	
السلامة فى عمليات الصهر والسبك	٩
الحوادث غير العادية	١٣
مقتطفات	
الدور الذى تقوم به الالوان فى منع وقوع الحوادث الصناعية	١٤
المشاكل النفسانية فى الحوادث الصناعية	١٥
تأمين الاجور	١٧
لمح من المناطق	
مفتش العمل — محامى الفقير	١٩
اختيار المهن	٢٠
أعمال دائرة العمل الجارية	
تشاريع العمل المنوى سنها	٢٢
مجالس السلامة فى المناطق الثلاث	٢٣
اعادة استقرار المسرحين	٢٤
موظفو الدائرة	٢٦

تصدر من دائرة العمل

وتباع بواسطة مطبعة الحكومة في القدس ، أو وكلاء التاج للمستعمرات في المملكة المتحدة ، ٤ ملبانك ، وستمنستر ، لندن ، S. W. 1 .

بدل الاشتراك السنوى فى فلسطين ١٨٠ ملا وفى الخارج ٦ شلنات.

ثمن النسخة فى فلسطين ٦٠ ملا وفى الخارج شلن واحد و١٠ بنسات.

عنوان المراسلات : دائرة العمل ، شارع الانبياء ، القدس (رقم التلفون ٤٢٥٣).

عناوين مفتشى دائرة العمل فى المناطق الثلاث :—

منطقة القدس : عمارة الاعرج ، شارع مأمن الله ، القدس.

المنطقة الشمالية : ٤٣ شارع الملوك ، حيفا.

المنطقة الجنوبية : ١٤٠ شارع أللنبى ، تل أبيب.

دائرة العمل في اربع سنوات

يبدو أن المولد الرابع لدائرة العمل الذى صادف وقوعه فى الوقت الذى اعتزل فيه الخدمة أول مدير لهذه الدائرة يبرر عمل الاخير اذ يستعرض بأسلوب موجز تجارب الدائرة والاعمال التى قامت بها ابان طفولتها. ولسنا نقصد من ذلك، أن لدائرة حكومية الحق فى أن تعد نفسها متربعة فى دور الرضاعة طويلا. فاذا لم يعترف بعد ببلوغ دائرة العمل سن الرشد وجب على السلطات المختصة أن تتدخل بموجب أحكام قانون تشغيل الاولاد اذ من المؤكد ان ضخامة عملها وأهميته تتجاوزان طاقة الاحداث.

لا شك ان الحاجة لايجاد دائرة تتولى تدبير شؤون التشريعات العمالية والعلاقات الصناعية كانت ملحة عندما قررت الحكومة ملء الفراغ القائم آنذاك. ومما يدعو الى الدهشة أن يترك حتى عام ١٩٤٢ بلد تلعب فيه مشاكل العمل دورا على الدرجة التى عهدناها من الاهمية، وتوطدت فيه الحركة النقابية مدة سنوات طويلة، دون أداة خاصة لحماية العمال أو لتحسين العلاقات الصناعية.

ومن حسن الحظ أنه لما عقدت الحكومة نيتها على تنظيم مصلحة للعمل قوبلت اقتراحات حكومة فلسطين بخصوص استخدام الموظفين فى الدائرة وتنظيمها برحابة صدر فعين عدد من مفتشى العمل ذوى الكفاءة العالية فى الوظائف الرئيسية كما عين أحد رجال الحركة النقابية مفتشا لاحدى المناطق التى يقسم اليها هذا البلد. ولسنا بحاجة الى تشديد أهمية الموظفين ذوى الكفاءة العالية فى فلسطين التى لم تحرم من أناس يتابعون دراسة تشاريع العمل وشؤونه دراسة وافية خلال الربع الخالى من قرننا ولو من قبل قسم واحد من السكان على الاقل. فمما يحط من قدر الدائرة أن يكون مفتشو العمل دون ممثلى العمال وأصحاب العمل من أهل البلاد دراية وخلقا. ومن دواعى الاغتباط أن يكون الجمهور قد بادر الى الاعتراف بالمقدرة الفنية التى يمتاز بها كبار الموظفين. وبالرغم من أننا لم نكن دائما على وفاق تام مع جمعيات أصحاب العمل أو العمال الا ان العلاقات القائمة كانت على وجه العموم مبنية على أساس شعور الثقة المتبادل والاحترام المشترك.

ومن أهم أوجه الاستفادة من الكفاءة الفنية العالية التى يتصف بها كبار موظفينا، تدريب المفتشين الفلسطينيين. وقد بذلنا الجهد لتعيين مفتشين من بين الطالبين من أبناء البلاد الذين اكتسبوا شيئا من الثقافة الفنية أو العلمية حيث استطعنا الى ذلك سبيلا. الا أنه لم يكن من السهل لعدة أسباب الاهتداء الى مثل أولئك الاشخاص. ولذلك لم ير أكثر من نصف عدد المفتشين بدا من تعلم الناحية الميكانيكية من عمل مفتش المعامل منذ البداية. وقد تلقوا فى مهمتهم هذه توجيهات وارشادات قيمة من كبار المفتشين ولا يسعنى هنا الا أن أشير الى أن أغلب الذين كانوا سابقا من معلمى المدارس والمحامين والعاملين فى حقل الرفاهية والكتبة لم يظهروا شدة حساسية لتأثير الآلات. وأخاله أمرا يبعث على الرضى ولا يخلو من أثر للدعابة، أن نسمع شابات ناضرات لا تزيد فترة تدريبهن على الستة أشهر، يتجاذبن أطراف الحديث برصانة وفطنة حول المكابس الآلية وعجلات الجلخ. ولسوء الحظ كان من شأن الانشغال المستمر بالعلاقات الصناعية أن خفض مقدار الارشادات التى تعود كبار المفتشين أن يقدموها للذين هم أصغر منهم مركزا. وعلى الرغم من ذلك أجد من الانصاف أن أقول ان أى مفتش كان يستطيع بعد خدمة ستة أشهر على وجه العموم أن يعالج بذكاء ما يعترضه من المشاكل الخاضعة لقانون تسييج الآلات.

وكثيرا ما يحتاج المفتشون الذين يقومون بالتحقيق فى الحوادث الى درجة أعلى من المعرفة الاختصاصية، وهى معرفة يتميز بها عدد من الموظفين الفلسطينيين الذين كتبوا تقارير عن الحوادث قلما وضع أحسن منها فى وزارة العمل.

أما من ناحية تشريعات العمل فان التقدم الذى أحرز منذ تأسيس الدائرة لم يدرك بوثبات وخطى واسعة. واذا جاز لنا استعمال لغة الموسيقى فانه لم يتجاوز بسرعته علامة التأنى الا بقليل. واذا كان الجمهور قد أظهر من آن لآخر امارات الضجر فإن الدائرة قد شاركته شعوره. فالدائرة قامت بوضع مقدار واف من مشاريع القوانين التى لم تسن بعد ، الا ان ظروف الحرب ومقتضياتها الزاخرة بمراسيم الطوارىء وأنظمتها حالت دون سن هذه التشريعات فى حينها. بيد ان لنا دلالة على نشاط مشكور ازاء الصعوبات وذلك فى القانونين اللذين ينطبقان على استخدام النساء والاحداث والاولاد وفى قانون المعامل وقانون تبليغ الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن وقانون مجالس الحرف وأخيرا مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية) الذى ظل معمولا به مدة أربع سنوات. ويتوقع ادخال تشريعات تنطبق على العلاقات الصناعية ونقابات العمال والتدريب المهنى ومراكز تشغيل العمال ومواضيع أخرى فى الاثنى عشر شهرا القادمة كما ينتظر أن يسبق ذلك فى القريب العاجل سن قانون تعويض العمال بحلته الموحدة الجديدة والذى أعدت مشروعه لجنة تعويض العمال.

وهنالك مجالس السلامة التى قامت فى المناطق الادارية الثلاث تحت رعاية دائرة العمل ، فكانت وسيلة نافعة للتعاون فيما بين الدائرة والجمهور وذلك فى مصلحة العمال وأصحاب العمل. ووضعت الاسس لاعمال ابتكارية هامة قد يظهر أثرها فى وضع الانظمة التى ستلحق بقانون المعامل. وقد سببت لنا مشكلة اللغة صداعا فى المنطقة الجنوبية الا اننا نأمل أن يكون قد اهتدى الى وصفة تقوم مقام الاسبرين فلعل وعسى.

وأملى الخاص بصفتى الشخصية هو أن يصبح من الممكن تأسيس مجلس استشارى عام لشؤون العمل فى كافة أنحاء البلاد ، يجتمع مرة أو مرتين فى السنة فى جلسات تدوم يومين أو ثلاثة أيام يتمكن فيها ممثلو الحكومة من التداول مع ممثلى أصحاب العمل من العرب واليهود فى شؤون العمل المتعلقة بالتشاريع ووسائل الرفاهية والعلاقات الصناعية. وقد أنشئت مجالس كهذه فى عدد من الملحقات البريطانية ومن الواضح أنه يمكن الاستفادة منها لاغراض كثيرة النفع. ومن شأن مجلس كالذى اقترح انشاءه التخفيف لدرجة محدودة من السيئات التى خلفها افتقار فلسطين الى حكومة ممثلة وذلك بقدر ما يتعلق الامر بحقل شؤون العمل. ولست فى غفلة عن الاثر السىء الذى تحدثه السياسة العنصرية فى التقدم الاجتماعى ولا أتوقع قيام منظمة من هذا النوع قبل أن تخمد العواصف الثائرة الآن.

ولا ينبغى لى أن أختم هذا العرض القصير لاعمال الدائرة دون التنويه بمهمة خطيرة نضطلع بها الا وهى اعادة استقرار الجنود والجنديات فى الحياة المدنية بعد التسريح وقد ألقيت مسؤولية اعداد وتنفيذ كافة مشاريع أعادة الاستقرار على عاتق المستر كوزنز القدير ، وهو مدير الدائرة المقبل. ونتيجة لذلك تعين استخدام موظفين يفوقون عدد موظفينا الدائمين وانفاق مبالغ ضخمة سنويا على الاسكان والتدريب المهنى والمساعدة المالية الموقتة. وقد افتتح مكتب لتسجيل طلبات الاستخدام فى كل من المناطق الثلاث ، ومن دواعى الرضى أن نلاحظ تعاونا متناسقا بين المسؤولين عن هذه المكاتب وبين المراكز اليهودية المشتركة لتشغيل العمال.

ويشغل الآن مكتب الدائرة الرئيسى عمارة القنصلية الالمانية سابقا فى شارع الانبياء. وبعد قضاء ثلاث سنوات ونصف فى عمارة متقلصة مظلمة فى الطابق الارضى من أوتيل بالاس فاننا نشكر اللجنة الانكلو-أميركية فضلها اذ كانت السبب فى اخلاء مكاتبنا وانتقالنا الى المكان المتين الواسع الذى نشغله اليوم. وكلى ثقة أن المكاتب المريحة والفخمة تساعد على أتخاذ التدابير الحكيمة وتعمل على نجاح أعمال هذه الدائرة التى لى الفخر فى أن تكون لى صلة بها والتى لن أنفك أكن أجل آيات الاهتمام فى خيرها.

ر. م. جريفز

مراقبو العمـــل وادارة شؤون المستخدمين

بقلم و٠ هـ٠ بـاور

(اقتبست من مجلة Industrial Welfare and Personnel Management التى تصدرها جمعية Industrial Welfare Society عدد آذار ـ نيسان سنة ١٩٤٦)٠

لقد أوجدت الحرب حافزا كبيرا لاجراء توسيع فى ادارة شؤون المستخدمين فى هذه البلاد لم يكن مرده ، فى حالات عديدة ، الى أية رغبة من جانب الادارة لتحسين العلاقات الصناعية ، بل لان هذه الاداة كانت بحاجة الى مساعدة من هذا النوع لتعالج بها الشروط المتعلقة بتشغيل المستخدمين وفصلهم عن العمل أثناء مدة الحرب٠

ومنذ ذلك الوقت كتب الكثير عن الفوائد التى تستطيع ادارة شؤون المستخدمين جنيها عن طريق انماء علاقات صناعية حسنة ولكن الظاهر أنه لم يوجه سوى قليل جدا من الاهتمام الى المشكلة التى لا تقـل عن ذلك أهمية ، الا وهى الكيفية التى يتسنى بواسطتهـا للاخصائيين فى شؤون المستخدمين انماء وتحسين العلاقـات بين قسم ادارة المستخدمين والاقسام الاخرى فى منظمة العمل والاعضاء التابعين لها٠ فالعلاقات الحسنة بين قسم ادارة المستخدمين والمراقبين ومناظرى العمل تعد على أعظم جانب من الاهمية لايجاد سياسة قويمة لادارة المستخدمين٠ وهناك دوائر عديدة لم تدرك الادراك الكافى بعد أنه بوسع المراقبين أكثر من سواهم فى منظمة العمل أن يسيروا دفة ادارة شؤون المستخدمين أو يضروا بها٠

وقبل أن يتيسر لنا البت فى ما يجب أن تكون عليه العلاقات الصحيحة بين رئيس المستخدمين من جهة والمراقبين من جهة أخرى من الضرورى أن نجد أولا تعريفا للوظيفتين ثم ننظر فى كيفية امكان تنسيقهما وتوحيدهما٠

تعريف ادارة شؤون المستخدمين

قد يبدو أن هناك فى الوقت الحاضر رأيين حول واجبات رؤساء المستخدمين ومسؤولياتهم٠ فأصحاب الرأى الاول يصرون على ان مدير المستخدمين ينبغى أن يكون منفذا اداريا أعلى ، مساويا فى مركزه لوظيفة مدير العمل ان لم يكن أرفع فيه منه ، وأن يكون مسؤولا أمام المدير العام أو مدير الادارة ومتمتعا بالسلطة التنفيذية الكاملة فى جميع الامور الشخصية المتعلقة بالمستخدمين بما فى ذلك التوظيف وانهاء مدة العمل والنقل والتدريب٠ وبالنظر الى وجهة الرأى هذه فليس هناك ما يدعو الى الدهشة اذا وجدنا أن عددا كبيرا من الخلافات قامت ولا تزال قـائمة بين رؤساء المستخدمين ومديرى العمل بسبب مركز كل منهما٠ ومن رأى الكاتب أن الفكرة بكاملها خاطئة من أساسها وان رؤساء المستخدمين اذا قرروا المطالبة بمركز مساو لمركز مديرى العمل على وجه الخصوص أو أرفع منه فانهم ولا شك سيخوضون غمار معركة خاسرة اذ ستكون الغلبة فى النهاية حتما لمدير العمل٠ وليس من الغرابة بقليل أن نرى المراقبين تحت ظروف كهذه يقاومون مرارا وتكرارا ادارة شؤون المستخدمين لانهم يشعرون انها ليست الا وظيفة أخرى تقضى على حقهم الخاص فى تسويـة أمور المستخدمين فى أقسامهم الخاصة وتقوض فضلا عن ذلك سلطتهم وتقيد حريتهم فى العمل٠

أما أصحاب الرأى الثانى فانهم فى الوقت الذى يعترفون فيه بأن مدير المستخدمين يجب أن يكون منفذا اداريا أعلى ، على أن لا يكون ذلك أمرا محتما ، وأن يعد مسؤولا مباشرة ، تجاه مدير الادارة ، اذا كان ذلك ممكنا ، فانهم يخولونه سلطة تنفيذية مباشرة ضمن نطاق قسمه الخاص٠

وهذا يشمل الموظفين الكتابيين التابعين له وأعضاء الاقسام الاخرى التى يعترف عادة بأنها تابعة لوظيفة ادارة شؤون المستخدمين بما فى ذلك الكانتينات وأقسام الاسعاف الاولى والخدمات الاجتماعية وغيرها. ويمنح أصحاب هذا الرأى رئيس المستخدمين فى جميع الاحوال الاخرى سلطة عملية فيسمحون له بأن يعمل بصفة استشارية فقط مما لا يترك له حقوقا فى توظيف الاعضاء الآخرين فى منظمة العمل أو فصلهم أو نقلهم أو تسوية أمورهم الاخرى الا بموافقة مراقب المستخدم الخاص أو بالاحرى بواسطته. ولقد أوجدت التجارب أدلة كافية على انه لا أمل مطلقا لاى فرد فى أن يتحمل لوحده كامل المسؤولية الناجمة عن معالجة جميع المسائل الشخصية المتعلقة بالاشخاص المستخدمين فى أية مؤسسة. فما لم يكن رؤساء المستخدمين قادرين على اقناع أعضاء المنظمة الآخرين ، من الذين يديرون دفة العمل والمراقبين الى الملاحظين والمنفذين الاداريين والرؤساء ، بأنهم مسؤولون شخصيا عن انماء علاقات قوية صحيحة ، فان ادارة شؤون المستخدمين بوصفها وظيفة ادارية مصيرها الفشل التام.

اننا نجتاز الآن مرحلة الانتقال من انتاج زمن الحرب الى انتاج زمن السلم عندما تبدأ الحقائق الاقتصادية القاسية بالتسلط على غيرها. وانه لمن المفزع أن نرى دوائر عديدة ، عند النظر فى مسألة الاقتصاد ، تفكر قبل كل شىء بأقسام المستخدمين أو فروعها للتخفيض من نفقاتها. ورغما عن انه من المتوقع أن يعدل تدريجا نظام الاستخدام الحكومى فليس من المحتمل أن نعود مرة أخرى الى الاحوال التى كنا عليها قبل الحرب عندما كان لاصحاب العمل الحق فى فصل المستخدمين فى أية لحظة دون سابق انذار عندما يريدون ذلك. ومن المؤكد ان ايجاد علاقات متينة مع المستخدمين أمر سيكون له شأن عظيم فى حياتنا الاقتصادية. وهذا يزيد فى الضرورة التى تحتم أن يكون أولئك المسؤولون عن مراقبة المستخدمين قد درسوا أثناء خدمتهم السابقة المشاكل الانسانية بوجه خاص. وهذا يطابق ما اعترف به دائما من أن مواضيع أخرى ترمى الى التخصص فى عمل أو حرفة ما كالشؤون القانونية والمالية الخ هى بدورها الامتيازات التى يتمتع بها المستشارون الاخصائيون.

ولو تسنى على الاقل أن يقلع رؤساء المستخدمين عن اعتقادهم الخاطىء حول أهمية المراكز وأن يزيدوا تقديرهم لاهمية وظيفتهم والدور الذى تستطيع أن تؤديه فى مستقبل الصناعة ، لكان هناك عندئذ قليل من الشك فى أن خدمتهم ونصائحهم ستتخذ شأنا أعظم بكثير وان جميع أعضاء منظمة العمل سيقبلون عليها اقبالا متزايدا.

المراقب

لدينا من الناحية الاخرى المراقبون والمناظرون الذين تنحصر وظيفتهم الرئيسية فى تنسيق وتنظيم أعمال غيرهم من الموجودين فى أقسامهم ثم فى تنفيذ سياسة الادارة بالشكل الذى يمكن تطبيقه فيه داخل نطاق فروعهم الخاصة. ويظهر أن الاهمية المعلقة على قيمة المراقب ونفوذه هى جد ضئيلة. فهو الذى يكون على اتصال مباشر مع المستخدمين كما ان موقفه الخاص من المشاكل وكيفية معالجته لها هما اللذان يحققان الى حد كبير سير العمل فى المؤسسة سيرا طبيعيا.

ومما يجدر ذكره انه بينما سمح لصفوف العمال العاديين بالتنظيم والانضمام الى النقابات وبينما أوليت أجورهم وحوافزهم الدراسة الوافية ونالت مشاكلهم الشخصية اهتماما متزايدا ، ثم فى الوقت الذى نظمت فيه هيئات الادارة ضمن اتحادات لاصحاب العمل وجمعيات صناعية وشجع أعضاء الهيئات التنفيذية على الانضمام الى هيئات أصحاب المهن ، فقد ترك المراقبون من الناحية الاخرى للدفاع عن أنفسهم فحرموا المرة تلو الاخرى من التمتع بالمزايا والامتيازات الممنوحة للجماعات الاخرى. وفوق ذلك فاننا جميعا نعلم أن المراقبين كثيرا ما ووجهوا بمشكلة رؤية عمال من الذين يشرفون هم على مراقبة أعمالهم وتنظيمها يحصلون على أجور أعلى مما يتقاضونه هم.

ومن الواجب أن يعترف الجميع الآن أن بوسع المراقبين أن يكونوا احدى الروابط الحيوية فى نهضتنا الصناعية وفى الاحتفاظ بمركزنا فى كفاحنا لضمان أسواقنا العالمية. واذا ما رغبنا فى ترقية حياتنا الصناعية وإعداد أنفسنا لمواجهة التنافس المتزايد فى حقـل التصدير ، فمن الاهمية القصوى أن يحصل المراقبون والمناظرون عندنـا على تشجيع أعظم وتأييد أوفى مما حصلوا عليه فى الماضى.

اننا اذ نؤكد اعتبار وظيفة قسم ادارة المستخدمين كخدمة استشارية نكون قد قطعنا شوطا بعيدا فى حل مشكلة العلاقات بين هذا القسم وبين المراقبين والمناظرين. فالمراقبون والمناظرون هم الذين يقتضى تدريبهم ليصبحوا رؤساء للمستخدمين فى أقسامهم الخاصة كما ينبغى على قسم ادارة المستخدمين أن يعتبر المراقب والمنـاظر ممثلين له فى بنـاء المنظمة متخذا منهما ومن سلطتهما التنفيذيـة سبيلا الى العمل.

التطبيقات العملية

قد يكون من المفيد أن نستعرض الكيفية التى يتسنى بها تطبيق هذا بطريقة عملية فيما يتعلق بالمسائل الاكثر شيوعا والمتصلة بمشاكل المستخدمين. علينا التسليم بسياسة ثابتة هى أن المراقبين مسؤولون عن توظيف المستخدمين وفقـا للسياسة العـامة التى وضعها المجلس ، وان قسم ادارة المستخدمين لا يعدو كونه مكانا للمفاوضة فى شؤون طالبى العمل وتقديم الخدمة لتعيينهم ومقابلتهم تمهيدا لقبولهم وفرزهم عن بعضهم البعض. ومن العقل والمنطق أن نقول بأن المراقبين الافراد ، لا سيما فى المنظمات الكبيرة ، اذا صرح لهم بالاتصال بمصادر خارجية لتزويدهم بالعمال فان ذلك لا يمكن الا أن يسبب الحيرة والارتباك ، وانه من الضرورى ايجاد قسم مركزى لمعالجة الواجبات المنتظمة المطردة هذه على أن يرجع أمر التقرير فى توظيف طالب العمل أو عدم توظيفه الى المراقب نفسه. ونصيحتنا الخالصة هى أن يرفع أمر كافة المستخدمين حتى غير المدربين منهم الى المراقب قبل تعيينهم نهائيا.

وتنطبق السياسة نفسها على مسائل فصل المستخدمين ونقلهم. فالقرار المتعلق بفصل أى مستخدم أو نقله يجب أن يصدر أولا من قبل المراقب. الا انه من المهم فى سبيل ايجاد وحدة فى السياسة وانصاف فى معاملة كافة المستخدمين أن تمر جميع قرارات الفصل والنقل من قسم ادارة المستخدمين قبل أن تصبح نافذة المفعول نهائيا وذلك ليتيسر لرئيس هذا القسم ، اذا اقتضت الضرورة ، أن يقدم نصائحه الى المراقب فيما لو كان القرار المتخذ ، حسب اعتقاده ، قرارا خاطئا. ولكن على رئيس قسم المستخدمين أن يذكر أنه لا يتمتع شخصيا بأى حق فى رفض أو قبول قرار المراقب القاضى بتوظيف أى مستخدم أو انهاء توظيفه. أما اذا فشل الفريقان فى الوصول الى اتفاق فان سبيل العمل الوحيد أمامه هو استئناف الامر الى الرئيس المباشر للمراقب أى الى مفتش أو مدير عمل أو أخيرا الى مدير الادارة. وبمثل هذه الطريقة يمكن لقسم ادارة المستخدمين أن يقدم نصائحه الى المراقبين بشأن المشاكل المتعلقة بتأخر المستخدمين وغيابهم وصحتهم والاحتياطات الواقية المتخذة لسلامتهم الخ.

ويترتب على رؤساء أقسام المستخدمين أن يضعوا نصب أعينهم تأييد مركز المراقبين والرفع من شأنه وذلك بالدعوة الى اجتماعات تعقد بين المراقبين والادارة وتنظيم هذه الاجتماعات ، ثم التأكد من تبليغ القرارات المتعلقة بالسياسة الى المراقبين قبل أن تصل الى علم المستخدمين. وفى رغبتنا الصادقة فى استشارة المستخدمين وابقائهم على بينـة من تلك الامـور بقصد تجنب أى سوء تفـاهم بين الادارة والعمال ، فاننا كثيرا ما نتناسى أن للمراقبين حقا فى ان يستشاروا ويحصلوا على النصائح قبل ايصال المعلومات الى المستخدمين.

وفى هذا الوقت الذى يوجه فيه اهتمام كبير الى تدريب العمال وبينما يلاقى رؤساء العمل تشجيعا من قبل هيئاتهم المهنية على مجاراة التطورات الحديثة ، أصبح المراقب وكأنه نسيا منسيا ، فرؤساء المستخدمين يجب أن يعتبروا من واجبهم أن يتأكدوا من أن المراقبين لا ينالون الارشاد الصحيح فيما يتعلق بواجباتهم ومسؤولياتهم فحسب بل أن يظفروا أيضا بكل تشجيع ممكن لانماء ثقافتهم وذلك بالتحاقهم فى كليات فنية وحضورهم المؤتمرات والاجتماعات والمباحثات ، وبمنحهم جميع التسهيلات للحصول على مؤلفات تعالج مواضيع تتعلق بوظيفتهم الخاصة. ويمكن معاضدة هذا العمل معاضدة قيمة وذلك بتنظيم مباحثات ليس بين المراقبين ضمن المؤسسة الواحدة فحسب ، بل بين أولئك الذين ينتمون منهم الى مصانع ومنظمات مختلفة ضمن منطقة معينة. وقد حققت جمعيات المراقبين فى مباحثاتهم هذه خدمات ثمينة باتاحتها للمراقبين فرصة الاجتماع بموظفين من درجتهم ممن يعملون فى منظمات عمل أخرى ، وتبادل المعلومات والاختبارات وتوسيع الآراء بصفة عامة.

وفى حين يقتضى الاعتراف بأن كل عضو فى المنظمة يجب أن يكون له دائما حق الاتصال السريع المباشر برئيس المستخدمين ، علينا أن نضع قاعدة ثابتة تحظر على رئيس المستخدمين اتخاذ أى قرار فى أى وقت مهما كان وجه الصواب فى قضية المستخدم الا بعد استشارة المراقب ودعوته الى حضور المباحثات اذا أمكن. وباستطاعة المباحثات الشخصية هذه بين المستخدم ورئيسه أن تصبح احدى العوامل الحيوية فى بناء القوة المعنوية فى منظمة العمل وانماء كرامة المراقب وهيبته. فرئيس المستخدمين المحنك يعرف متى تقضى الحكمة بالاقتصار على الاصغاء الى المستخدم دون أن يقول له شيئا ومتى تدعوه الى الاصغاء واسداء النصيحة. كل منا عرضة لاتخاذ قرارات خاطئة فلا داع لنزع الثقة والاعتبار من المراقب اذا كان ، تحت ضغط ووطأة الانتاج الملح وضجة العمل فى قسمه ، قد اتخذ قرارا سريعا قد يؤاثر تعديله لو تيسر له متسع أعظم من الوقت للامعان الكافى فيه. فرئيس المستخدمين أوفر حظا فى مركزه من المراقب فهو بعيد عن المشاكل التى تواجه المراقب مباشرة ولذلك فانه فى وضع يسمح له باعطاء قرار أكثر اتزانا فى القضايا العويصة. واذا ظهر بعد البحث أن مراقبا ما قد ارتكب خطأ فى قراره فقد يكون حتى من الصواب أحيانا لرئيس المستخدمين أن يتحمل اللوم عن قرار المراقب الخاطىء وذلك رغبة فى تصفية الموقف الحرج. وهذا النوع من الحوادث من شانه أن يزيد فى كثير من الاحيان الاحترام الذى يكنه المستخدمون للادارة ويرفع من قدر الهيبة التى يتمتع بها المراقب ضمن قسمه الخاص.

واذا جعل رؤساء المستخدمين من واجباتهم الاولى أن يعملوا على أن يرضى المراقبون عنهم شخصيا وأن يكونوا على معرفة وثيقة بمراقبيهم وأن يدركوا مواطن القوة والضعف فيهم ، فانهم سيكونون عندئذ فى موقف حسن يمكنهم من المقارنة بين مختلف الشخصيات التى لا بد من وجودها فى مؤسسة صناعية وبذلك يحققون فى النهاية جوا منسجما ومتناسقا فى جميع أقسام الشركة.

ادارة شؤون المستخدمين كمهنة

اقتصر جميع ما سبق على معالجة العلاقات العادية المطردة بين رؤساء المستخدمين والمراقبين. واذا ما أنشئت الادارة الصحيحة لشؤون المستخدمين ، فان هذه الادارة تشمل ميدانا أوسع من أن يمكن حصره لان الكثير جدا يتوقف على ما ورثه رئيس المستخدمين من صفات الخلق والميول الطبيعية والمثل العليا.

ومن واجبات رئيس المستخدمين الاساسية التأثير على جميع أعضاء المؤسسة من المدراء والرؤساء والمراقبين الى المستخدمين بحيث يشعر كل واحد منهم بنصيبه المشترك فى نشر الاخلاق الصحيحة وبث الروح فى منظمة العمل التى يخدم فيها. ومن المستطاع تحقيق الكثير فى هذه الناحية بواسطة الطريقة

التى يجابه رئيس المستخدمين بها المشاكل الخاصة بعلاقات الناس وكيفية معالجته لها ثم اتزانه فى اتخاذ القرارات واهتمامه بالطبيعة البشرية ومقدرته على إكتشاف الصفة الحسنة التى لا بد أن تتوفر فى كل انسان وتسوية الخلافات بين الناس وأخيرا عن طريق ايمانه الذى لا حد له فى مهنته.

وأخيرا يجادل الكثيرون فى كثير من الاحيان انه لما كان رؤساء المستخدمين يتقاضون رواتبهم من الادارة فان قراراتهم لا بد وأن تميل الى مصلحة صاحب العمل وهذا رأى خاطىء بالطبع. فادارة شؤون المستخدمين لا تنحصر فى كونها وظيفة فهى مهنة أو يجب أن تكون كذلك. أما اخلاصها المزدوج نحو أصحاب العمل من ناحية والمستخدمين من ناحية أخرى فيجب أن يوحد فى اخلاص واحد نحو المهنة ، وعليه اذا اقنع المراقبون بأن رؤساء المستخدمين ينظرون الى أعمالهم على هذا الضوء ، فليس من المهم بعد ذلك سواء اتخذ مركز رئيس المستخدمين مكانا رفيعا أو وضيعا فى المنظمة لان نفوذه فيها سينمو تدريجا الى أن يصبح غير محدود فى النهاية.

وعلى كل واحد منا مراقبا كان أم رئيس مستخدمين أن يدرك أن العلاقات الصناعية الحسنة لا يمكن انشاؤها فى عشية وضحاها بمجرد تبديل فى السياسة. فايجاد جماعة مرحة يتطلب صبرا لا حد له ولا يمكن أن توجد بالقوة. فاذا كنا على استعداد لمواجهة الفشل والمصاعب وتحويلها بحكمة لتصبح نافعة ، فاننا سننجح على مضى الوقت فى ايجاد جماعة يشعر فيها كافة أعضاء المنظمة — العمال منهم والمراقبون والرؤساء — بكرامتهم. ومن ثم ينعكس هذا فى كفاية متزايدة يظهرها كل فرد فى عمله وهو أمر لا بد منه لرضاهم الحقيقى الخاص ولازدهار المؤسسة.

الدورة التاسعة والعشرون لمؤتمر العمال الدولي

انتهت مؤخرا الدورة التاسعة والعشرون لمؤتمر العمال الدولى التى افتتحت فى مونتريال فى ١٩/٩/٠٤٦ وكان وفد حكومة المملكة المتحدة فى المؤتمر مؤلفا من المستر ج. ميريدين ايفانس C.B. نائب سكرتير وزارة العمل والخدمة الوطنية والسير أرثور دو K.C.M.G., O.B.E., نائب وكيل وزارة المستعمرات. وترأس السير جون فوربس واتسون رئيس اتحاد اصحاب العمل البريطانى وفد أصحاب العمل من المملكة المتحدة كما كان السير جوزيف هولزورث عضو المجلس العام لمؤتمر النقابات على رأس مندوبى عمال المملكة المتحدة. وقد صحب وفد الحكومة موظفون من وزارة المستعمرات والمستر ب.سى.ك. هوكينز من موظفى حكومة هونغ كونغ كمستشارين بينما عمل المستر اى. اى. ايسوا من نيجيريا كمستشار لوفد العمال. وكان مؤتمر العمال الدولى قد وافق فى الاجتماعين السابقين اللذين عقدا فى فيلادلفيا عام ١٩٤٤ وفى باريس سنة ١٩٤٥ ، على قبول توصيات تتعلق بالمستوى الادنى للسياسة الاجتماعية فى البلاد الملحقة بغيرها. أما فى الاجتماع الاخير فقد كانت مهمة المؤتمر تنحصر فى تقرير أيا من نواحى هذه التوصيات يمكن صوغها صوغا مناسبا لوضعها فى شكل اتفاق. وقد كانت لجنة المؤتمر التى عينت لبحث هذا الامر مؤلفة من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال التابعين لثمانى عشرة دولة. ووافق المؤتمر المجتمع بكامل هيئته على النتائج التى توصلت اليها هذه اللجنة فأجازها بأكثرية ٩٤ صوتا مقابل صوتين. وبمقتضى هذه النتائج التى أيدها مندوبو المملكة المتحدة تأييدا قويا ، سيجرى اعداد مشاريع لثلاثة اتفاقات دولية لعرضها على المؤتمر فى جلسته القادمة التى ستعقد فى شهر حزيران. ويتناول أحد الاتفاقات السياسة الاجتماعية فى البلاد التى لا تتمتع بحكم ذاتى بينما يتعلق الثانى بتطبيق مستوى العمال الدولى فى البلاد ذاتها. أما الاتفاق الثالث فيختص بتعيين الحد الاقصى للمدة التى يسرى فيها مفعول عقود الاستخدام.

وسيشمل مشروع أول هذه الاتفاقات الاسس العامة للسياسة الاجتماعية فى البلاد التى لا تتمتع بالحكم الذاتى ، اشتراك شعوب تلك البلاد فى وضع التدابير اللازمة للسير بالتقدم الاجتماعى وتنفيذ هذه التدابير ، تحسين مستوى الحياة ، الاجراءات الضرورية لانماء طاقة الانتاج وادخال تحسينات على مستوى حياة المنتجين الزراعيين ، المبادىء العامة لتجنب سياسة التمييز ، السياسة العمالية تجاه التعليم والثقافة ، التدريب فى المهارة الصناعية ، كيان ومركز النساء ، حق الانتظام فى نقابات ، تسوية الخلافات ، انشاء هيئات لتفتيش المعامل واخراج تشاريع العمل الى حيز الوجود والتنفيـذ .

وتكلم السير أرثور دو بالنيابة عن وفد حكومة المملكة المتحدة فقال انه بالنظر الى موافقة حكومة جلالته نهائيا على الاتفاقات الجديدة المقترحة فان هذه الاتفاقات ستكون نقطة فاصلة فى تقدم شعوب البلاد غير المستقلة . واذا كانت هذه الاتفاقات سيجيزها المؤتمر فى دورته فى السنة القادمة فى جنيف فان حكومة جلالته فى المملكة المتحدة لراغبة فى أن تعمل كل ما فى وسعها كى تحقق تطبيقها فى جميع المستعمرات البريطانية على أوسع نطاق . وأشار السير أرثور الى أن الحكومة البريطانية سبق لها أن صادقت على أربعة اتفاقات سابقة لها صلة خاصة بالسياسة الاجتماعية فى البلاد الخارجة عن نطاق الحكم الذاتى ثم لفت نظر المؤتمر الى تفاصيل الخطوات المتخذة لتنفيذ تلك الاتفاقات السابقة والتقرير الشامل عنها اللذين قدما الى المؤتمر قبل انعقاد جلسته الحالية .

السلامـــة والصحة

السلامة في عمليات الصهر والسبك

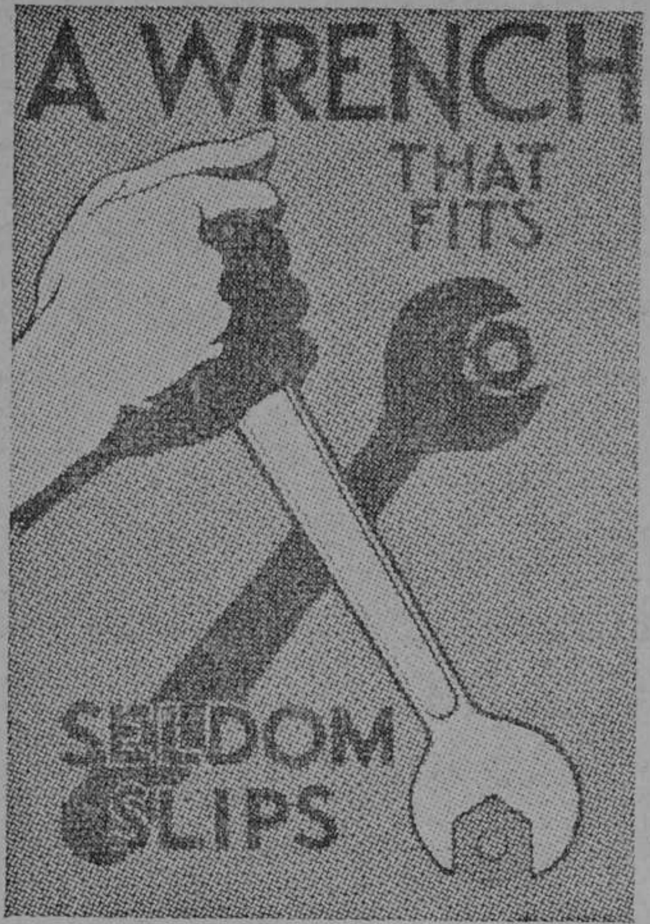
يتعرض عمال صهر المعادن وسبكها لعدد من الاخطار الخاصة بصنعتهم . وكثيرا ما تكون الحوادث التى تقع فى عمليات الصهر والسبك عنيفة بحكم طبيعة العمل . ولما كانت هذه العمليات تتميز بطبيعة خاصة نوعا ما ، فان اجراءات السلامة المتخذة فيها تستوجب بحثا من نوع خاص .

ويحسن بنا قبل بحث العمليات ، كل على حدة ، وما تنطوى عليه من أخطار ، أن نسلم بعامل هام للسلامة فى المصاهر والمسابك هو الحرص فى اختيار العمال . ان الظروف التى لازمت سنى الحرب لم تترك مجالا للاختيار والتمييز مما أدى الى عزو حوادث كثيرة ، مباشرة أو على أوجه أخرى ، الى عدم لياقة العامل المصاب للعمل الذى طلب اليه القيام به بالمرة . فالمسبك ليس بالمكان الصالح لاحلام اليقظة وشرود الفكر ، وهى عادة قد لا ينجم عنها أى ضرر فى أى مكان آخر . أما فى المسبك فمن المحتمل أن تؤدى الى وقوع حوادث قد تنتهى بالوفاة .

ولعل أنسب طريقة لدراسة هذا الموضوع هى تناول مختلف العمليات واحدة واحدة مع الفرض أن اختيار العمال قد أعير ما أمكن من الاهتمام الخاص .

سلامة الصهر فى الاتون المبطّن بالآجر المقاوم للحرارة

ينبغى الاعتناء عناية منتظمة باصلاح البطانة لا سيما حول أكثر أقسام الاتون حرارة حيث يجب المحافظة على كثافة البطانة بطليها بالطين على أن يسبق ذلك نحت النفايات العالقة بالبطانة والتى تحوى ذرات كثيرا ما تكون فى حدة الموسى . وعلى العمال أن يرتدوا أثناء ذلك النظارات الواقية وأحذية السلامة والقفازات الجلدية .



المفتاح الذى ينطبق قلما ينزلق !

اما بطانة قعر أتون السبك فيجب الاحتفاظ بكثافتها باستعمال رمل السبك المرطب جيدا . وكل محاولة لوقف اى رشحان من البطانة هى عمل صعب ينطوى على الخطر .

ومن الضرورى ان يكون السطام الصلصالى المستعمل لسد الثقب الذى يسيل منه المعدن الى الاوعية جافا على قدر الامكان دون ان يمنعه ذلك من القيام بعمله . ومن المألوف فى المراحل الاولى من العملية اشعال الوقود وترك ثقب مجرى المعدن مفتوحا كى تجف البطانة الصلصالية قبل وضع السطام ، لان المعدن المصهور يتطاير عند التقائه بسطام مبتل فيتعذر عندئذ منع جريان المعدن .

وينبغى تغطية قاعدة الاسمنت التى تقع تحت ابواب الاتون السفلية مباشرة برمل قديم يمتاز بشدة التماسك والقوة ويكون من النوع الذى يستعمل لصنع القوالب . اما الرمل المبتل فمن شأنه أن يؤدى الى الانفجار .

ويكون للبخار الذى يتسلل من أتون الصهر الطبيعة التى تتميز بها الحوامض . ويتعرض الفولاذ الذى يؤلف هيكل الاتون والقاعدة التى يعبأ منها بالوقود والمعدن والمواد الاخرى التى تخلط معه لتسهل ذوبانه لكثير من الصدأ فى الاحوال الجوية الرطبة . وهذا بالاضافة الى الاسلوب الشائع لتحميل قاعدة الاتون بأكثر من اللازم من حديد الخردة وفحم الكوك قد تسبب فيما لا يقل عن حادثة واحدة انهارت فيها قاعدة التعبئة انهيارا تاما .

لسنا نخطىء اذا قلنا أنه فى حين يعتبر أتون الصهر أهم ما فى محلات الصهر والسبك الا ان الانتباه الذى يوجه اليه هو دون ما يعار لغيره . وتكاد هذه الملاحظات تنطبق بذات القوة على الرافعة التى لا بد من الحاقها بأتون الصهر والتى تحمل اليه الوقود والمعدن والمواد الاخرى . وتتالف هذه الرافعة عادة من مرقاة تضبط حركتها العمودية بواسطة آلة قيادة . ولا شك ان قانون المعامل الجديد سيتطلب مستوى أعلى للسلامة مما الفناه فى الماضى .

صهر المعادن غير الحديدية

تصهر المعادن غير الحديدية فى بوتقة (وقودها الغاز أو الزيت أو الكوك) أو فى أفران كهربائية ذات ذبذبة منخفضة .

وكثيرا ما يطفأ أتون الصهر اضطرارا بسبب ابتلال المعادن الخردة أو رطوبة المواد التى تخلط مع المعدن لتسهيل ذوبانه . ولهذا يجب الاعتناء عناية خاصة بخزن هذه المواد ككلوريد الكلسيوم مثلا الذى يمتص الرطوبة . أما السبائك المعدة للصهر من جديد والمعادن الخردة والمواد الاخرى التى تخلط مع المعدن لتسهيل ذوبانه والتى تكون جزءا من المواد التى يعبأ بها الفرن فينبغى خزنها وتغطيتها فى بناء لا تدخله الرطوبة ولا ينفذه الماء ويحسن أن تسخن مواد التعبئة بوضعها قرب الفرن قبل تعبئته بها . وقد حدثت أيضا انفجارات عنيفة من جراء استعمال المعادن الخردة المحتوية على أنابيب مسدودة الاطراف ، اذ ان الرطوبة المتكثفة داخل الانابيب تفجر الاخيرة بقوة تشبه قوة المتفجرات وذلك عندما تتبخر بسرعة فى مساحة محصورة . وقد ينجم عن هذا الانفجار العنيف فى داخل الاتون قذف كميات كبيرة من المعدن السائل .

أما بشأن استعمال البوتقة استعمالا صحيحا فمن الضرورى مراعاة الاحتياطات التالية :—

(١) حفظها فى مكان دافىء جاف حتى لا تتجمع فيها الرطوبة.

(٢) عدم حشد المعدن عند تعبئته فى البوتقة.

(٣) معالجتها والتداول بها بكل حذر وانتباه والتأكد من أن الاطواق اللاقطة المحيطة بها محكمة التركيب.

(٤) الاستغناء عن كل بوتقة رقيقة الجوانب.

صب المعدن المصهور

ينبغى تزويد العمال الذين يقومون بصب المعدن المصهور بنظارات لوقاية العيون من الوهج والمعدن المتطاير ، كما ان عليهم أن يلبسوا نوعا خاصا من أحذية السلامة مزودا بطماقات لمنع رشاش المعدن المصهور الذى يتساقط على الرجلين من الدخول بين الاحذية والاقدام. أما الايدى فيجب وقايتها بقفازات من الجلد أو الاسبستوس.

وكنتيجة للاستعمال المتواصل للمغارف التى ينقل فيها المعدن المصهور من الفرن الى القوالب تصبح بطانات هذه المغارف وقعورها رقيقة. ولذلك ينبغى الاحتفاظ بكثافتها بطليها بالصلصال المقاوم للحرارة أو بتجديد البطانة اذا اقتضت الضرورة. أما الاوعية التى لم يمض وقت طويل على طليها بالطين فيجب تجفيفها تماما قبل صب المعدن المصهور فيها والا حدث غليان عنيف أو قذف المعدن من الاوعية.

غرف السبك

ان حسن التدبير لشؤون غرف السبك ضرورى للقيام بالعمل فى غرف السبك بسلامة وكفاءة. ولهذا يقتضى أن تكون المعابر بين غرف السبك أو بين صفوف القوالب واسعة كى لا تكون مصدر خطر عند نقل مغارف المعدن المصهور الى غرف السبك وهنا يقع معظم حوادث رفع الاثقال. فالخطوة الاولى لتجنب وقوع اصابات من جراء رفع الاثقـال هى التنظيم التام لمراحل العمل وأساليبه بما فى ذلك :—

(أ) درس جميع مشاكل الرفع لتعيين نوع ومقدار العمل الذى يجب القيام به

(ب) تزويد المعمل بأجهزة رفع ميكانيكية حيثما يتسنى ذلك

(ج) مراقبة مقدار العمل الذى يقوم به الافراد والسرعة التى ينجزونه بها.

ويقع معظم الحوادث نتيجة لارهاق طاقة الافراد على العمل واتباع الاساليب الخاطئة فى الرفع.

وتقضى كل من المادة ٢٥ و٢٦ من قانون المعامل بمعاينة جميع آلات الرفع وأدواته من وقت لآخر بما فى ذلك تليينها على فترات منتظمة. ويجب الاستغناء عن السلاسل المتضررة وحبال السلك البالية. أما ملحقات آلات الرفع (كالحلقات والشناكل) التى تعلق بهـا أغطيـة صناديق السبك وأجزاؤها السفلى فيقتضى أيضا فحصها من وقت لآخر.

ان الحوادث التى تقع اثناء صب المعدن فى القوالب يرجع سببها عادة الى الاهمال وقلة الانتباه. فالاسلاك الحديدية المستعملة لفتح الثقوب فى القوالب لخروج الغاز الذى يتولد اثناء السبك ، كثيرا ما تخرق الايدى ، كما ان الاصابع تقرص فى كثير من الاحيان بين غطاء صندوق السبك وأجزائه السفلى عند اغلاقه. وبانتشار آلات السبك الهوائية فى السنين الأخيرة اقصى خطر رض الايدى بالمطرقة

التى تستعمل لدك الرمل حول السبائك. الا ان الامر لم يخل من حوادث ادت الى قرص الاصابع بين قواعد القوالب التى تتحرك بسرعة وبين هياكل هذه الآلات. وتسييج هذا الجزء الخطر تسييجا محكما امر سهل.

اما فى طريقة السبك الحديثة حيث تكون كميات الرمل التى تخلط كبيرة ، فتستعمل آلات ميكانيكية لهذا الغرض. فالتى تعتمد منها فى حركتها على نصال دوارة تعد خطرة بنوع خاص اذا لم تسيّج ، اذ انه بالاضافة الى الخطر الظاهر من الوقوع فى شرك النصال الدوّارة هنالك خطر آخر عند فتحة التفريغ التى تمر النصال من فوقها بحركة خاطفة اشبه بحركة آلة قطع الورق. وقد حدث ان قطعت اصابع عمال شاردى الذهن بعد سحبهم لزلاقة التفريغ. فاما ان تغطى الفتحة بقطعة شباك معدنى يكفى حجم ثقوبها لسقوط الرمل المخلوط من خلالها ، واما ان يمنع الوصول الى النصال بتركيب انبوب عمودى يخرج الرمل منه.

افران تجفيف الدليك

يمكن من وجهة الاستعمال اعتبار هذه الافران التى يجفف بها الدليك كمواقد الغاز للطبخ ولكن على قياس اوسع وبذلك تنطبق عليها الاحتياطات ذاتها وهى :

(أ) التأكد قبل اشعال الفرن من ان الغاز لا يسيل او يرشح منه

(ب) استعمال قطعة ورق طويلة مشتعلة لاشعال الفرن بوضعها تحت الموقد قبل فتح صمام الغاز

(ج) التأكد من اغلاق صمام الضبط عندما ينطفىء الفرن.

تشذيب السبائك المعدنية وتسويتها

فى هذه العملية يجرى تنظيف السبائك المعدنية وانجازها. فبعد ازالة المجارى العمودية التى يصب المعدن عبرها الى القالب والمجارى التى تصرف المعدن بعد امتلاء القالب به ومجارى التغذية ، وذلك باستعمال ادوات يدوية (كالازميل والمنشار) ، تنظف السبائك وتسوى بطرق عديدة تختلف المهارة الفنية فيها كثيرا باختلاف طبيعة السبيكة المصنوعة.

(أ) التشذيب والتسوية باستعمال الادوات اليدوية

ينبغى ازالة الرؤوس المسطحة فى ازاميل التشذيب والمطارق الكبيرة. وخير طريقة لذلك هى التخلص من الجزء العريض من الرأس المسطح بنحته على آلة الشحذ ثم بلحم الرأس مع حلقة نحاسية والنحت على جوانبه بحركة افقية. وبهذا يمكن استعمال الازاميل لمدة اطول.

ومن الضرورى تركيب رؤوس المطارق الصغيرة والكبيرة على مقابضها تركيبا محكما كما يجب الاستغناء عن المقابض المشققة واستبدالها بأخرى سالمة.

اما العامل الذى يقوم بعملية تشذيب السبائك وتسويتها فينبغى تزويده بالنظارات الواقية والقفازات الجلدية المبطنة بالمعدن ، وبأحذية السلامة.

(ب) تنظيف السبائك بالآلات

قد تستعمل فى المصاهر الكبيرة آلات مختلفة لتنظيف السبائك. وهذه الآلات تشمل الاسطوانات المجوفة الدوّارة وآلات التنظيف باطلاق كرات المعدن المضغوطة ومجموعة من آلات الشحذ وعجلات الجلخ ذات القواعد الدوّارة وعجلات الجلخ الاخرى.

ويقتضى على العمال فى جميع هذه العمليات أن يلبسوا أحذية السلامة والنظارات الواقية والقفازات المقواة بالمعدن. اما الاخطار التى ينطوى عليها استعمال عجلات الجلخ فقد وصفت بأسهاب فى النشرة الخاصة باستعمال عجلات الجلخ (Form Lab 81) .

وبالامكان التقليل من عدد الحوادث وجسامتها فى عمليات الصهر الى ادنى حد وذلك باتباع الاحتياطات البسيطة الواردة اعلاه.

ومما يجدر ذكره هنا ان اساليب العمل السليمة وطريقة الصهر الجيدة انما هما تعبيران مختلفان لمعنى واحد.

الحوادث غير العادية

الاعمدة الناقلة جميعها خطرة

(مقتبس من نشرة Industrial Accident Prevention Bulletin التى تصدرها وزارة العمل والخدمة الوطنية، عدد آذار سنة ١٩٤٦).

كثيرا ما تشير التقارير التى تنشر عن حوادث الآلات الناقلة بصفة خاصة الى السرعة العالية التى كانت تدور بها الاعمدة الناقلة، وهو أمر قد يوحى بشعور خاطىء بأن الحركة البطيئة لتلك الآلات لا تنطوى على أى خطر. وهناك رأى خاطىء آخر وهو ان الاعمدة الناقلة ليست خطرة الا اذا كانت تحمل بكرة أو برغيا أو أى شىء آخر تتعرض ثياب العمال للتعلق به. وقد دحض هذين الرأيين كليهما حادثان ابلغ عن وقوعهما مؤخرا.

كان احد الرجال يقوم بتعبئة مستودع بالبطاطا . وكان عليه في اثناء ذلك ان يستعمل ثلاث بريزات تدير احداها آلة رافعة والثانية جهازا للغسل وتدير الاخيرة مضخة . وللوصول الى هذه البريزات كان عليه ان يقف على مسافة ثلاثة اقدام من عمود ناقل بلغ طول نتوئه خارج هيكل الآلة الرافعة ثماني بوصات دون أن يكون مسيجا. وكان هذا العمود دائرا بسرعة لا تتجاوز ٢٣ دورة فى الدقيقة ومع ذلك فقد علقت به ثياب الرجل الذى حمله العمود ودار به مسببا قتله. وكانت الوفاة في الواقع نتيجة الاختناق بسبب ضغط الثياب على الجسم .

ودخل رجل فى حالة أخرى الى داخل السياج القائم على مسافة بعيدة من بعض الآلات فى معمل للآجر . واتصلت ثيابه بعمود ناقل املس كان يدور بسرعة تتراوح بين ٨٠ و ١٠٠ دورة في الدقيقة الواحدة فامسك العمود به .

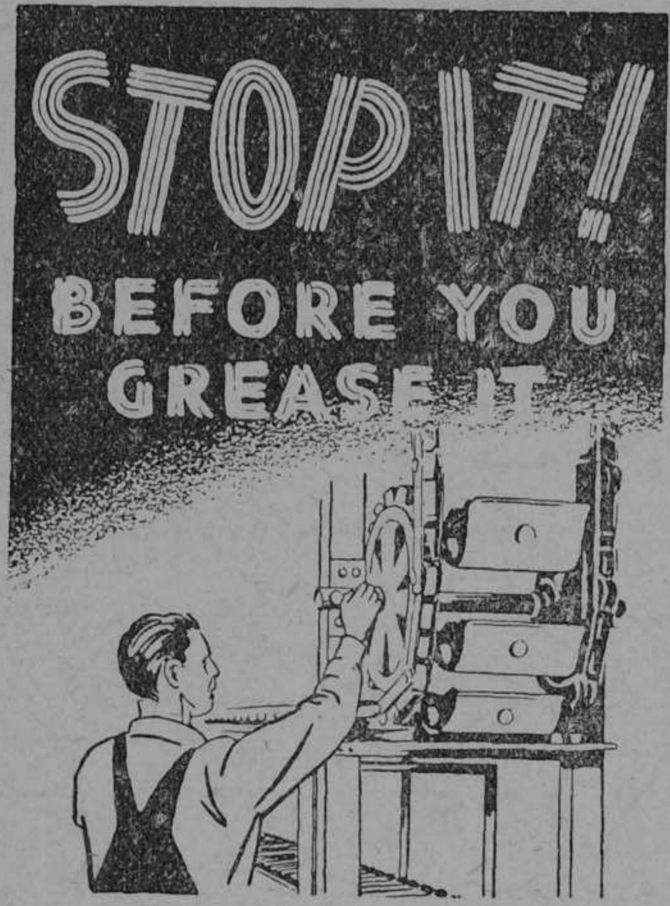
من هذين الحادثين تتوفر دلائل اخرى على ان الاعمدة الناقلة جميعها مصدر خطر رئيسى مهما كانت طبيعتها أو سرعتها. وتبيّن الحادثة الثانية مرة أخرى عدم كفاية التسييج على مسافة بعيدة ما لم تتخذ الخطوات الفعالة التى تضمن عدم اقتراب احد من تلك الاعمدة .

عجلات الجلخ البالية

(نقلا عن Industrial Accident Prevention Bulletin التى تصدرها وزارة العمل والخدمة الوطنية عدد شباط عام ١٩٤٦ ، قسم رسائل القراء — اسئلة واجوبة).

سوءال — بالنظر الى صعوبة الحصول على كمية جديدة من عجلات الجلخ ، علينا ان نستعمل العجلات الموجودة مدة اطول من السابق وذلك الى ان تبلى وتذوب حتى القطع الرابطة التى تضمها. فهل هناك اى خطر من هذا العمل ؟ ان عجلات الجلخ التى نستعملها هى من ذوات الثقب الكبير ولها قطع رابطة* مخروطة الشكل.

الجواب — لا يبدو هناك اى سبب يحول دون استعمال عجلات الجلخ بهذه الطريقة بشرط ان تحفظ بحالة جيدة. امـا الخطر الرئيسى فيكمن فى احـداث تجويف اشبه بالاخدود فى العجلة تحت مستوى القطعة الرابطة. ويمكن التغلب على هذا الخطر المحتمل باجراء معاينات اكثر مما يجرى عادة. وهناك نقطة اخرى تستحق النظر وهى ان العجلة التى بليت واصبحت رقيقة اكثر عرضة للتشقق من العجلة ذات الحجم الاكبر التى تتعرض لضربة اخف.



اوقف حركتها قبل تشحيمها !

مقتطفات

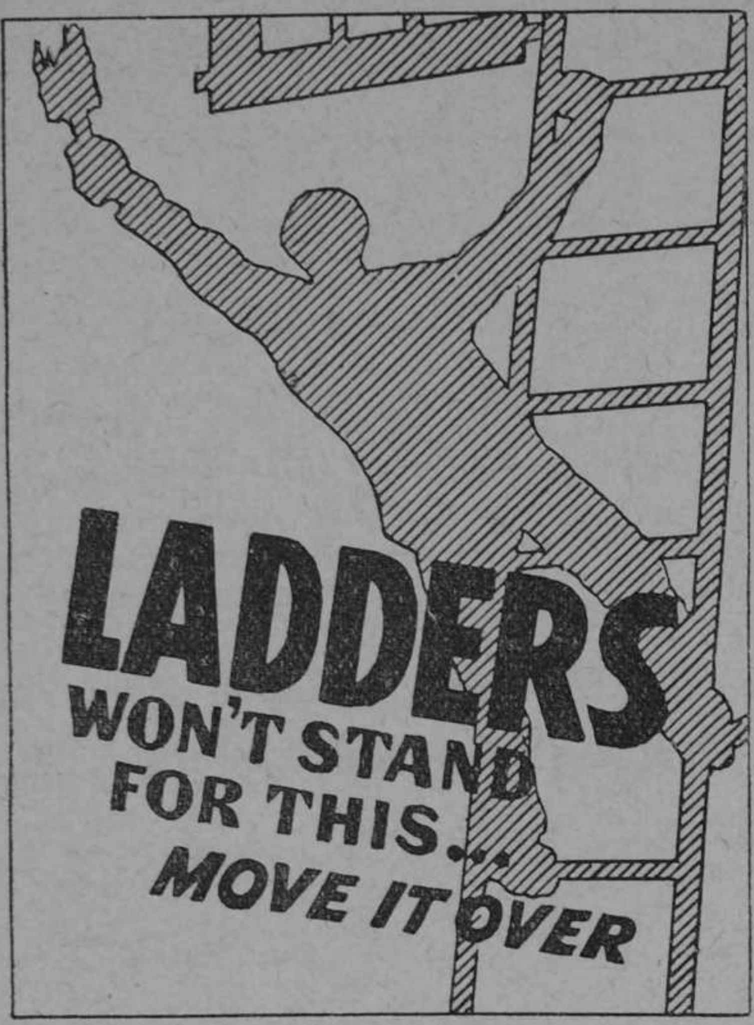
الدور الذي تقوم به الالوان في منع وقوع الحوادث الصناعية

اكتسبت اهمية تلوين داخل المعامل اعترافا واسعا منذ زمن غير بعيد. ويعتبر التلوين المناسب عاملا من شأنه زيادة الكفاءة فى العمل والمساعدة على منع وقوع الاصابات فى الصناعة.

ويحتوى العدد الصادر فى آذار سنة ١٩٤٦ من مجلة "National Safety News" الاميركية التى يصدرها المجلس الوطنى للسلامة على مقال عنوانه «الالوان قد تساعد» فيه اقتراحات قيّمة حول فوائد الالوان فى المؤسسات الصناعية. ويؤكد الكاتب ان «دهن المصانع هو اجراء هندسى صائب أكثر منه لمجرد الزينة... اذ يعمل على تحسين أحوال الانارة وتدبير شؤون المعمل». ويسلم بالفائدة العظيمة التى للالوان فى استرعاء الانتباه الى الاخطار وتسهيل رؤية الاجزاء الخطرة من الآلات. ثم ان للالوان «تأثيرا نفسانيا كبيرا يرفع قوة العمال المعنوية ، ويخفف من آثار الملل والتعب ويقلل من التوانى والتلكؤ فى العمل. والمحيط البهيج عامل مضاد لتغيب المستخدمين عن العمل. فالالوان تقرر المزاج ، فهى تستطيع ان تجعل المرء يشعر بالدفء او البرد ، وبالتهيج او الهدوء ، وبالراحة او انقباض النفس».

---

* القطعتان الرابطتان هما قرصان تركب بينهما عجلات الجلخ وتستعملان لشد العجلة الى محورها.



اياك وهذه الحركات التى تفقدك توازنك !

انقل السلم !

وعلاوة على هذا التعريف الواضح للاثر الذى تحدثه الخطط المناسبة فى استعمال الالوان يقدم الكاتب نصائح عملية حول الموضوع . فالالوان البيضاء والزاهية على الحيطان والسقوف تنشر النور على مساحة اوسع وتوزعه بالتساوى . ثم ان وهج النور يخف الى اقصى حد عند ازالة بقع الظلام التى تتنافى بشدة مع أماكن اللمعان .

ويوصى الكاتب ايضا بالاستعمال الموحد لالوان معينة كما اوصت بذلك American Standards Association للاستعمال الاصطلاحى فى تعيين الاخطار المادية وتبيّن الآلات . وفيما يلى اشارة الى الالوان التى يوصى باستعمالها لاغراض السلامة :

الاحمر : لتبين وسائل الوقاية من الحريق وحالات الخطر والاستعمال فى اشارات التوقف .

الاصفر : للاحتياط وتعيين الاخطار المادية كالارتطام باشياء والتعثر والوقوع والتعرقل وغيرها .

الاخضر : للسلامة والاستدلال على ادوات الاسعاف الاولى .

الابيض او الاسود : او كلا اللونين معا لاشارات تدبير شؤون المصنع وحركة المرور .

ويلاحظ الكاتب ان استعمال العلامات الملونة لا يقصد منه ان يقوم مقام السياجات الكافية او غيرها من تدابير السلامة وانما ان يكون من الاجراءات الاضافية المتممة لها .

وقد اتبعت حديثا اساليب شتى فى استعمال الالوان فى الصناعة ليس للحيطان والسقوف فحسب بل ايضا لارض المعامل والآلات . وكان من فضل هذه الاساليب عدا عن فوائدها الاخرى ، ان عملت على تحسين احوال الرؤية فى الصناعة .

المشاكل النفسانية في الحوادث الصناعية

لقد تفرعت مشكلة منع وقوع الحوادث الصناعية مؤخرا حتى اصبحت نظاما يمس عدة فروع من العلوم العامة والتطبيقية . وتعد مسألة منع وقوع الحوادث ، بقدر ما يتعلق الامر بالعوامل الانسانية فى الصناعة ، فرعا من فروع علم النفس فى الصناعة الذى يطبق الاساليب المستقاة من علم النفس العام على مجهود المرء الصناعى . وقد قام علماء النفس بنصيب هام فى هذا الحقل ، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالحوادث التى يكون العمال السبب المباشر فى وقوعها لانها تقع ليس من جراء خلل فى الآلات او عدم مناسبة المواد بل من عيوب فى المرء نفسه — كعدم التناسق مع البيئة او الاخطاء فى تمييز الامور او عدم الاستقرار فى تمالك العواطف . ويستطيع القارىء ان يجد خلاصة شاملة للمشاكل النفسانية فى منع وقوع الحوادث فى مجلة Industrial Medicine الاميركية فى عددها الصادر فى شباط سنة ١٩٤٦ وقد كتبه جوزيف ل . فترمان وهو طبيب ومساعد لاستاذ الامراض العصبية فى جامعة Western Reserve University ومدير معهد كليفلاند لامراض العقل العصبية فى اوهايو . ويذكر الدكتور فترمان عددا من الخبراء الذين أجمعوا ، على ما يظهر ، على تعليق اهمية كبيرة على

العوامل الشخصية فى تكرر الحوادث ، الصناعية منها وغير الصناعية . وقد ظهر من البحث فى حالات عديدة تكررت فيها اصابات عمال معينين وجود الاضطرابات العصبية وفى مقدمتها الانفعالات النفسانية ونقص فى الشعور بالمسؤولية وعدم الانتباه والعصبية والخوف .

ويأتى الكاتب بعد ذلك على ذكر أكثر الانواع شيوعا من الاشخاص الذين يصابون بالاضطراب العصبى :

الشخص الشاذ : قد يكون الرجل قوى البنية متوقد الذهن ومع ذلك معوج الاخلاق يجرى وراء ارضاء نفسه تغريه على ذلك رغبة عدائية محرضة تدفعه الى سلوك مناف للتيار الطبيعى فى التصرف الاجتماعى . ومن بين المصابين بالنوع البسيط من هذا الاضطراب نجد الاشخاص الكثيرى العيب للناس ومثيرى الاضطراب والشخصيات الضعيفة المتبرمة المشاغبة . ومع ان الشخص الشاذ كهذا قد يزعج من حوله ، الا ان ذلك لا يرد عنه الشعور بسوء المعاملة وقلة الانصاف . وهو على رأى المختصين بالتحليل النفسى ، يعرض نفسه لما لا حاجة له فى سبيل اثارة الاعجاب به ويشعر عن غير علم بشىء من الرضى عند الاساءة اليه .

الشخص الكئيب :ـ ليس بيننا واحد الا ويشعر بالكآبة لفترات قصيرة ـ وقليل من يخالف الكاتب فى هذا الامر ـ الا ان النكد والبؤس والهم جميعها تلازم الذين يشكون طويلا من مرض يقبض النفس . ولا يخفى على أحد أن الشعور بالذنب المصحوب بالخوف من العقاب كثيرا ما يفسح المجال للاساءة فلنأخذ مثلا أولئك الذين لا ينفكون يقعون أو يسببون لانفسهم الجروح والرضوض وغيرها من ضروب الاذى عرضا على ما يظهر ، فليس من المستبعد أن يكون وراء هذه «الحوادث العرضية» غرض لا يشعرون بوجوده ، ما هو الا الحاجة الى ايجاد عقاب خارجى من شأنه ارضاء ما فى الداخل من شعور بالخطأ .

فاقد التوازن العقلى :ـ لا يتعرض فاقد التوازن العقلى عادة للحوادث الا فى حالات الكآبة أو النوتر أو رجفة الخوف . فهو شخص كثير الخوف ومغموم كما انه لا يستطيع تحمل عناء الحياة وصروف الدهر . ومما يساعد على وقوع الحوادث كل من قلة الانتباه وعدم استقرار الرأى وانقباض النفس .

ثم ينتقل الاستاذ فترمان الى القول بأن مراجعة المصادر المختصة بالحوادث تؤدى الى الاستنتاج بأن من الناس من فيهم ميل طبيعى للحوادث . فقد قام أ . أدلر ، أحد الذين ذكرهم الكاتب ، بدراسة ١٣٠ عاملا من الذين تكررت معهم الحوادث فوجد أن كثيرا منهم وقع لهم ما بين أربعة حوادث وستة وثلاثين . وفى تحقيق مماثل أجراه خبير آخر فى حوادث السيارات ظهر أن سواد السائقين لم تقع لهم حوادث بينما يتراوح عددها فيما يتعلق بالاقلية الباقية بين حادثتين وسبعة حوادث . ويعتقد أن هذا الميل الطبيعى للحوادث يتمالك الانسان من عدة نواح فى البيت ومكان العمل على السواء . ويعود الكاتب فيذكر أن من بين البواعث على الميل للحوادث عدة أنواع من الاضطراب العصبى أو العقلى التى تدخل عامة ضمن نطاق التقسيم الوارد أعلاه .

ويوصى الكاتب أيضا باتخاذ عدد من التدابير التى يقصد منها تخفيض عدد الحوادث التى تسببها العوامل الانسانية ويمكن اجمالها فى ما يلى :ـ

التحقيق :ــ يجب التحقيق فى شخصية العامل اذا حصل له حادثان واحالة أمره الى طبيب الاعصاب أو فصله عن العمل اذا تجاوز ذلك الى الثلاثة* .

أحوال العمل الملائمة ومنع التعب وزيادة المهارة :ــ هذه نصيحة واضحة وقويمة أقامت الدليل عليها الخبرة الصناعية مرارا كثيرة .

تحويل العامل الذى يشتبه بميله الى الحوادث الى عمل يكون فيه تعرضه لها أقل .

الفحص التوجيهى :ــ ان أهم ما ترمى اليه النصيحة هذه الاختيار الصائب للمستخدمين فى الصناعة وتوزيع الاعمال بينهم .

العناية بالناحية النفسانية :ــ من شأن هذه العناية تقويم التناقضات ومشاكل الشخصية التى تؤدى الى الحوادث عاملة بذلك على منع وقوعها ومعالجتها فى نفس الوقت .

تأمين الاجور

يشتمل عدد من الاتفاقيات الاجمالية التى أبرمت مؤخرا فى بريطانيا والولايات المتحدة على مواد تضمن حدا أدنى للاجور فى أوقات البطالة القهرية سواء كانت تامة أو جزئية . وهنالك مادة مماثلة لذلك بعض الشىء فى الاتفاقية الاجمالية المعمول بها فى صناعة الماس فى فلسطين .

ويستعرض عدد كانون الثانى ـ شباط سنة ١٩٤٦ من مجلة International Labour Review الاعتبارات المقدمة دفاعا عن مشاريع تأمين الاجور وضدها وذلك فى تقرير عنوانه «مشاريع الاجور السنوية فى الولايات المتحدة» وفى ما يلى موجز للتقرير المذكور .

من بين الطرق المتبعة لتوطيد طمأنينة العامل عن أجوره تلك التى تضمنها له لمدة معينة . وفى ذلك وجهان فاما أن يضمن للعامل عدد من ساعات أو أسابيع العمل فى السنة دون تأمين الدخل السنوى أو اتباع مشروع الاجور السنوية الذى تضمن بموجبه أجور أسبوعية منتظمة للسنة كلها بغض النظر عن التقلبات اليومية أو الموسمية التى تطرأ على أحوال الاستخدام . وعلاوة على ما تقدم يعمل مرارا بخليط من الاثنين أو بأحدهما مع شىء من التغيير .

ويؤكد الذين يحبذون نظام الاجور السنوية أنه يقدم طريقة عملية لتخفيف أثر السيئات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة عن البطالة سواء استغرقت مدة قصيرة أو طويلة . فتأمين الاجور

---

* اننا نخالف الاستاذ فترمان فى رأيه فيما يتعلق بصواب الفصل عن العمل فى هذه المرحلة . ففصل عامل ما بناء على الاشتباه بميله الى الحوادث ودون توصية طبيب الاعصاب يعتبر قاعدة قاسية متسرعة مجحفة . ويستحسن القيام بتحقيق فى الاخطار المادية وأسلوب العمل قبل احالة الامر الى طبيب الاعصاب . وكان كاتب هذه المقالة قد قام ذات مرة بتحقيق احصائى فى مدى وقوع الحوادث خلال مدة خمس سنوات بين ٢٥٠ عاملا مستخدمين فى معمل واحد . وقد أصيب خمسة وعشرون منهم ــ أى ١٠ فى المائة ــ فى ثلاثة حوادث أو أكثر باصابات تعطلوا فيها عن العمل مدة تزيد على الثلاثة أيام ولحقت بأكثر من ربع مجموع العمال الذين شملهم التحقيق اصابتان أو أكثر فى مدة خمس السنوات التى تناولها التحقيق . وبذلك لا يكون المنحنى البيانى للحوادث المذكورة قد حاد الا قليلا جدا عن منحنى الاحتمال العادى أى ان نسبة هذه الحوادث كانت على وجه التقريب ، ستقع حتما لو لم يكن بين الاشخاص الذين تناولهم التحقيق من فيهم ميل طبيعى الى الحوادث .

يستهدف طمأنة العمال الذين يواجهون التزامات على شكل دفعات لاستئجار المساكن ولشراء الطعام وغيرها من الضروريات والذين لا يستطيعون تسديد هذه الدفعات فى حالة نقص دخلهم أو توقفه بالمرة ، زد على ذلك ان فى اتباع المستخدم لنظام تأمين الاجور حافز على اقرار العمل وتثبيته عن طريق تنظيم الانتاج بشكل أفضل يؤدى الى استقرار العمل ، ومن هنا يستمد بعضهم حجته بأن زيادة استقرار طلب المستخدم للمواد مقرونا بزيادة الاستقرار فى نفقات مستخدميه من شأنها تسهيل العمل بنظام تأمين الاجور فى مؤسسات وصناعات أخرى. فيقترن اتباع نظام تأمين الاجور باستقرار متزايد فى العمل وزيادة مطردة فى الانتاج وتخفيض فى تكاليفه عن طريق الاقلال من تقلبات العمل والحد من نفقات تدريب العمال الجدد.

ويشار أيضا الى أنه ليس من عوامل الاقتصاد للمؤسسة أن تشغل الآلات والمعدات الاخرى بصورة غير منتظمة تنتج معها ما فى أقصى طاقتها لدى ازدهار التجارة وأقل بكثير أو تعطل أعمالها بالمرة لدى كساد الاعمال. ومعنى ذلك ان الصناعة تستفيد باتباع نظام تأمين الاجور من حيث انها تستطيع ضبط مستوى ثابت للانتاج عوضا عن ترك معداتها متعطلة عن العمل من وقت لآخر.

وبينما يسلم أرباب العمل ببعض فوائد نظام تأمين الاجور نجدهم مرارا يعارضونه على أساس تعذر العمل به. وحجتهم فى ذلك أن الدفع الاجبارى للاجور مدة اثنى عشر شهرا يفسح المجال لعنصر العناد والتشبث بالرأى وان أعمالهم لا تتحمل النفقات الناشئة عنه. ولما لم يكن هذا النظام ليلقى نجاحا ما لم تحل مشكلة استقرار العمل الى حد كاف ، فقد يصبح لزاما تنسيق الانتاج على أساس منتظم طوال السنة ، وحتى فى الحالات التى تجعل فيها الاسواق المستقرة ذلك ممكنا ، فان هنالك نفقات لا بد منها للحصول على المواد أو ضبط الانتاج بوجه آخر على أن لا يكون على الاساس الموسمى المعتاد بل على أساس منتظم. وتبرز هذه المشكلة بوجه خاص فى صناعة البضائع السريعة الاستهلاك.

وهناك حجة أخرى يتذرع بها أصحاب العمل وهى ان هذا النظام يخلق طبقة مفضلة من العمال ، ربما أفادت العمال المنظمين ، لها من القوة ما يكفى لتحقيق مطالبها فيما يتعلق بالنظام. ويضيفون الى ذلك قولهم ان من شأن النظـــام أن يزيد شعور عدم الاطمئنان بين أولئك العمال المستخدمين بموجب أنظمة أخرى للاجور.

وكذلك لاقى نظام تأمين الاجور معارضة من عدد من نقابات العمال التى تمتنع عن التنازل عن الاجور العالية التى تدفع على أساس الساعة بمعدل سنوى غير معين والاستعاضة عنها بضمان دخل سنوى وتخشى هذه النقابات فى الوقت نفسه تسخير أرباب العمل لنظام تأمين الاجور كأداة لعرض أجور أدنى على مستخدميهم. وعلى الرغم من ذلك يلوح أن نظام تأمين الاجور قد لاقى اقبالا من الحركة النقابية وأصبح موضع تأييد عدد من منظمات أصحاب العمل ذات النفوذ. وقد عبر أحد قادة الحركة النقابية الاميركية عن تأييده لهذا النظام بايجاز وبطريقة مقنعة بقوله :

« بالاضافة الى كونه حافزا قويا على الاحتفاظ بمستوى الطاقة فى العمل وعاملا يستفز قوة العمال المعنوية ويحث على زيادة المقدرة على الانتاج بازالة دواعى خوف العمال من فصلهم عن العمل فانه يقوى الامل باتساع الاسواق عن طريق الاجور التى يتقاضاها ملايين من العمال الاميركيين الذين يؤلفون قوام مستهلكى منتجات الصناعة فى هذه البلاد».

ولا يغيبن عن البال أنه لا يمكن التأمل فى مشاريع تأمين الاجور الا حيث يسود الاستقرار الاقتصادى فى بلاد تكفى نفسها بنفسها. وعلى كل حال قد تلقى هذه المشاريع أو غيرها مما يختلف عنها قليلا تطبيقا أعم كجزء من خطة طويلة الاجل للاجور. ويظهر أنه حتى الذين يعارضونها لا يخشون منها تأثيرا سيئا على فاعلية العمل. ولعلنا مجمعون على ان المجهود الصناعى الكافى شرط مقدم من شروط أى نظام لتأمين الاستخدام.

لمح من المناطق

مفتش العمل — محامي الفقير

«بعد خدمة خمس سنوات متواصلة فصلت عن العمل دون مبرر».

«لقد قضيت ربيع شبابى فى العمل الوفى عند مستخدمى الذى جاءنى بعد عشرين عاما يخبرنى بأنه استغنى عن خدماتى وانه ليس فى نيته أن يدفع لى تعويضا ما».

«أتهمت بالسرقة زورا وبهتانا وبالرغم من أن المحكمة برأت ساحتى فقد رفض مستخدمى اعادتى الى العمل كما أنكر علىّ حقى فى تقاضى أجورى عن مدة توقيفى».

ليست هذه الا بضعة أمثلة من الشكايات التى ترفع يوميا الى مفتش العمل. أما الشكايات الاخرى التى يتظلم منها العمال فتتناول منعهم عن العمل ، تنزيل الدرجة ، عدم منح هبة الحرب ، الاجور غير الكافية ، الغرامات ، سوء المعاملة ، والحرمان من الاجازة أو الاجور. وكثيرا ما يلتجئ الاولاد والاحداث الى مفتش العمل ليقدموا شكاويهم بخصوص الساعات الطويلة التى يشتغلون خلالها ، كما يتطلع غيرهم الى الدائرة لتساعدهم فى الحصول على تعويض كاف عن فقدان المقدرة على العمل نتيجة لاصابات لحقت بهم أثناء استخدامهم. وبالاضافة الى هؤلاء كثيرا ما يدعى آخرون بأنفسهم أو بواسطة النقابات التى ينتمون اليها ، ان شروط استخدامهم ليست مرضية فيسوقون أمثلة عن اكتظاظ أماكن العمل ، والنقص فى التهوئة وعدم كفاية الانارة أو عدم تزويدهم بالثياب الواقية.

ولا نبالغ اذ نقول ان أكثر العمال الذين يتوجهون اليوم الى دائرة العمل لحل مشاكلهم يعتبرون المفتش مستشارا قانونيا يستطيعون أن يستعينوا بنصائحه ومساعدته مجانا. وادراكا منهم بأنه لا يهدف لمصلحة شخصية يخدمها فانهم مستعدون عادة لوضع ثقتهم به واجابة أسئلته بوضوح واستقامة.

الا انه ليس بخاف أنه لا يتسنى دائما حمل أصحاب الشكوى على الصراحة والاخلاص. فكثيرا ما يصعب عليك أن تقنع شخصا أن من واجباتك الاهتمام بخيره ومصلحته وانك على أتم استعداد لابداء النصيحة غير المغرضة وتقديم المساعدة له فى نيل حقوقه وتأمين الامتيازات التى يخوله اياها القانون وذلك دون أن يرتبط بأية التزامات. وقبل تبادل الثقة ينبغى كذلك ازالة احجام المرء الطبيعى عن الافضاء بسريرته لغريب والكشف له عن الحقائق حتى ولو كان بعضها ضارا بقضيته.

وقد حدث مؤخرا أن زار أحد المفتشين عامل يشكو من فصله عن العمل بغير سبب معقول ويطلب تدخل الدائرة لاعادته الى عمله. ولما بدا للمفتش أن كلا من ملامح وجه العامل واسمه مألوف لديه سأله عما اذا كان قد زار المكتب قبل ذلك ، فأنكر العامل وأصر على الانكار. الا ان ذلك لم يبعد الريبة من نفس المفتش فما كان منه الا أن أخذ يتكلم عن مراجعة السجلات القديمة بحثا عن قضية للمشتكى واذا بالاخير يعتذر ويستطرد معترفا بأنه كان قد قابل المفتش قبل ما يقرب من ثلاث سنوات غير انه بعد أن كان قد أعيد الى عمله بفضل المفتش خشى ألا يهتم هذا بالتدخل من أجله بخصوص شكوى ثانية من ذات النوع.

فعقليات المشتكين المتباينة ومختلف الطرق التى يتأثرون فيها بالعقبات تضع أمام المفتش مواد كثيرة لا بد له من التفكير بها.

وجاء ذات يوم عامل مصاب كان قد فقد احدى رجليه فى غارة جوية يطلب مساعدة المفتش فى الحصول على تعويض والعودة الى عمله. وكان مستخدمه قد رفض اعادته الى عمله على أساس عجزه صحيا. فبذل كل جهد لاقناع العامل بممارسة عمل آخر عند مستخدم آخر الا انه رفض الا العودة

الى عمله القديم. ومرت الايام وحالة العامل فى تدهور مستمر وسرعان ما بدأت آثار الاصابة تعمل عملها حتى بدت عليه امارات الاعياء العقلى وأخيرا وبعد صبر طويل وجهود كبيرة فى الاغراء والاقناع قبل العامل وكان فى تلك الاثناء قد أصبح زائرا يوميا ، بالقيام بعمل آخر. ولكن أى عمل يستطيع القيام به ؟

لكن المفتش حصل على موافقته للعمل كبواب أو حارس فانصرف الى صاحب عمل آنس فيه القبول شارحا له القضية. وكان جوابه لاول وهلة أنه ليس صاحب مؤسسة خيرية بيد انه وافق بعد ذلك على استخدام الرجل كحارس ويقوم هذا بواجباته اليوم على وجه أكسبه رضى مستخدمه ويبدو ، بل هو فى الواقع ، على غير ما كان وقد بدأ ، كما يعترف ، بتوفير شىء من أجوره.

ولعل شؤون تعويض العمال تفتح أوسع مجال أمام المفتش فى مساعدة العامل فقد حدث فى عدة مناسبات أن رفض المسجل العام أن يقر تسجيل اتفاق على التعويض حيث بدا له أن قيمة التعويض المتفق عليها غير كافية ، عاملا بذلك برأى دائرة العمل. وفى حالات عديدة كانت نتيجة جهود المفتش أن ضوعف مبلغ التعويض المعروض أو حتى ثلثّ.

ولما كانت سمعة المفتش تجعل منه موزعا للارشاد والنصيحة لا يبتغى فى ذلك جزاء ، فليس من المستغرب أن يتوجه بعضهم اليه طلبا للمساعدة فى أمور تخرج عن نطاق واجباته الرسمية. ولا يخلو ذلك من مناسبات يحضر فيها هؤلاء أولادهم معهم، لافتين انتباهه الى حالتهم البائسة آملين بذلك أن يثيروا عطفه. فلا غرو أن اضطر فى أكثر هذه الحالات أن يبين لهم أنه قصير الباع فى شؤون كهذه. بيد انه لا يحجم عن الوعد ببذل ما به من جهد حيث يرى أنه يستطيع التدخل دون المساس بمصلحة مكتبه. وكثيرا ما ينجح فى سعيه.

واليك مثلا اخيرا : قصد أحد العمال مفتشا طالبا عونه فى اعادته الى عمله بعد أن اعتزل الخدمة لتقدمه فى السن مبينا أنه لا يزال عند قدرته على القيام بواجباته السابقة وانه رب أسرة كبيرة لا دخل خصوصى له يعيلها عليه. ولم ير المفتش بريق أمل ، على انه اتصل بالمستخدم عدة مرات نجح على أثرها فى اعادة الرجل الى عمله ، منقذا بذلك الرجل وأسرته من العوز.

والارجح بعد الذى تقدم أن نجمع على ان هنالك ما يبرر اطلاق لقب «محامى الفقير» على مفتش العمل ، وكفاه ثناء أن ينعم بلقبه هذا.

اختيار المهن

يلاحظ أن الجنود المسرحين الذين يطلبون المساعدة فى التدريب المهنى أو فى استئناف دراستهم المعطلة كثيرا ما يغفلون المبادىء العامة التى يخضع لها اختيار المهن. وبذلك يترتب على الموظفين المسؤولين عن هذه الطلبات أن يأخذوا على عاتقهم قدرا وافيا من العمل الثقافى فى شرح هذه المبادىء.

والمفروض فى وضع مثالى للمجتمع أن يقوم كل امرىء بالعمل الذى يصلح له أكثر من سواه وأن يقوم به على أحسن وجه. الا اننا نجد فى الوقت الحاضر عددا كبيرا من الرجال والنساء البالغين الثلاثين عاما من العمر أو ما ينوف عنها ، متكدرين من أعمالهم أو حائرين فى أمر اختيار حرف تناسبهم. نعم ان اختيار حرف مناسبة أمر كثيرا ما يصعب تحقيقه فى الظروف الاقتصادية السائدة الآن والتى تحول دون الحرية التامة فى الاختيار. ولا ريب أن بعض هؤلاء المتبرمين يستطيعون تحسين أحوالهم باجراء تغيير يستند الى نصيحة خبير فى الارشاد المهنى. وتخالج بعض الطالبين فكرة خاطئة هى ان الاحداث وحدهم يحتاجون الى الارشاد المهنى. لا شك ان حاجة الشبيبة الى الارشاد المهنى كبيرة بسبب قلة الخبرة التى تتمتع بها ، وان ذلك الارشاد يلقى نجاحا أكبر ، بيد ان لكل رجل وامرأة من جميع الاعمار مشاكل من هذا النوع لا تقل حاجتهم فيها للارشاد من آن لآخر عن حاجتهم لنصيحة الطبيب.

ويميل مرارا طالبو المساعدة فى التدريب الى تعليق أهمية قليلة على رأى الخبير فى مؤهلاتهم . وبالطبع لا ينتظر من أحد أن يقبل بلا تبصر أية ارشادات مستقاة من أية اختبارات قبل أن يتأكد من مقتضيات المهنة المقترحة. ودون التحقق من انه يملك المهارة والاهتمام اللذين يتطلبهما العمل. وللخبرة المكتسبة من التجربة والخطأ قيمتها بشرط أن توجه توجيها صحيحا وهى الخبرة التى يبدو أن لا مناص منها لاكثرنا. ويرجى أن تكون بضعة المبادىء التالية ذات فائدة فى اختيار المهن.

١) المعرفة :— يجب على المرء الذى يبدأ عملا جديدا أن يكون قد اكتسب معلومات كافية عنه قبل الشروع فيه وذلك ليتسنى له فهم أحواله. فعليه أن يقرر ان كان سيبالى بأكثر المراحل التى تنطوى عليها المهنة أم لا اذ من المشكوك فيه أن تكون هنالك مهنة واحدة تخلو من النواحى المملة. وعلى ذلك تكون المشكلة الحقيقية التأكد من أن أهم نواحى المهنة تكسب صاحبها من الرضى ما يكفى للتعويض عن عوامل الكدر فيها. فالذين يدخلون صناعة الماس يرون بريق الماس فى أحلامهم وتفوتهم ساعات العمل الممل فى بيئة المعمل النافرة.

٢) المقدرة :— يتخذ كثيرون مهنا تتطلب مهارة تفوق ما يملكون. وبالاستطاعة تقدير المهارة بواسطة اختبارات للذكاء والمؤهلات حيث تستعمل فحوص كهذه. الا ان المقدرة على القيام بالاعمال البسيطة فى احدى المهن قد تضمن الكفاءة التامة لتلك المهنة أو لا تضمنها ، وكثيرا ما أخفقت فى ذلك. فليس فى حصول التلميذ على علامات حسنة فى الطبيعيات أو ميله الى الميكانيكيات أثناء دراسته الثانوية دليل على استطاعته متابعة الهندسة الميكانيكية والحصول على درجة مهندس فى كل الحالات ، كما انه ليس فى استطاعة كل سائق عسكرى كان يقود سيارات الجيش للشحن فى الصحراء أن يقود سيارة تكسى فى شوارع مدننا الضيقة. وهذا ينطبق تماما على كثيرين من الذين يودون ممارسة الاعمال الحرة لكنهم يغفلون المؤهلات التى لا غنى لرجل الاعمال الناجح عنها ولا شك انهم يحسنون عملا لو كرسوا نشاطهم للتدريب فى صنعة ما.

٣) الشخصية :— لسنا نعرف على وجه الضبط مقتضيات الشخصية فى معظم المهن ولذا كان العقل أو التمييز ذا فائدة فى هذا الشأن. فهل فى استطاعة فتاة تود أن تكون ممرضة أن تتحمل الكثير من العناء ؟ هل لها أن تتجمل بالصبر مع المرضى مع العلم بأن أغلبهم دائم الانتقاد فى كل صغيرة وكبيرة ؟ هل يمكنها الاذعان بسهولة لنظام المستشفيات الصارم ؟ هذه أسئلة ترتكز على مقتضيات المهن ولا بد لكل طالب عمل أن يواجه مثلها.

٤) البنية :— ينبغى التحقق من مقتضيات المهنة من ناحية البنية اذ ان الصحة أمر يستأهل اعتبارا أساسيا. فهل تستطيع الفتاة التى ذكرناها الوقوف على رجليها طول يومها ؟ هل تسمح لها صحتها بتحمل عناء دورات العمل الليلى ؟ أما الرجل المصاب بعطل جسمانى والذى يتمتع بارادة قوية للقيام بشىء ما فانه على الارجح يجد سبيلا لانجازه على الرغم من العراقيل الجسمانية التى يرى الآخرون أن لا مذلل لها. أما الذين ينقصهم مثل ذلك من قوة الارادة فيجب ردعهم عن محاولة القيام بأعمال لا تؤهلهم لها حالتهم الصحية.

ونسوق الاعتبارات الثلاثة التالية الى من تحدثه نفسه بالالتحاق بدورة تدريب أو دراسة عله يتأملها قبل أن يعقد نيته. فعليه أولا أن يتحقق من مقتضيات المهنة وثانيا أن يتأكد من مؤهلاته وأخيرا أن يقرر ان كانت هذه المؤهلات تفى بتلك المقتضيات.

ومن المهم توضيح طبيعة هذه المؤهلات بالضبط حتى يتسنى تعيين مدى تفوق الواحد على الآخر فى مؤهلاته. فالتفوق فيها يعين الاتجاه الذى يجب أن يمضى فيه كما ان ضآلتها تدل على الطريق الذى يجب تجنبه. واعتبار كلا الامرين حيوى.

اعمال دائرة العمل الجارية

تشاريع العمل المنوي سنها

(نبذة من التقرير السنوى لدائرة العمل لسنة ١٩٤٥)

لقد هبط برنامج القوانين التى هى فى دور التحضير بعد تنفيذ القوانين التالية فى سنة ١٩٤٥ ومستهل عام ١٩٤٦ :ـ

قانون (تبليغ) الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن

قانون تشغيل النساء

قانون تشغيل الاحداث والاولاد

قانون مجالس الحرف

قانون المعامل

قانون تعويض العمال (الزيادات الموقتة)

أما مشاريع القوانين التى لا تزال بانتظار التنفيذ فهى الخاصة بقانون النقابات وقانون المحاكم الصناعية. وقد ورد وصف موجز لقانون النقابات فى التقرير السنوى لعام ١٩٤٤ . ويرجع السبب في تأخر تنفيذ هذا القانون الى كثرة الاعمال وضرورة ابقاء نطاق ما يصدر من التشاريع ضمن حدود معينة وهى حاجة املاها احتمال تنفيذ تلك التشاريع . وعلى كل حال فمن المحتمل ان يصبح هذا التشريع قانونا في سنة ١٩٤٦ .

وكان نص مشروع قانون المجالس الصناعية عرضة لبعض الانتقادات من قبل وزارة العمل مما ادى الى ادخال بعض التعديل عليه . والامر الذى يدعو الى الاسراع في تنفيذ هذا القانون هو الغاء مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية).

وهناك قانون للعلاقات الصناعية يجرى الآن وضعه . وقد اشير الى التشريع المقترح هذا في التقرير السنوى لعام ١٩٤٤ . واخذت الحاجة اليه تشتد أكثر فاكثر نظرا لتزايد نشاط النقابات في فلسطين وللضغط الذى يكاد يكون متواصلا للحصول على اجور اعلى وشروط استخدام أوفق ، وهو الضغط الذى بدأ يهدد اقتصاديات البلاد تهديدا خطيرا . ومن الواضح ان هذه الدائرة تحبذ الاجور الحسنة والمستوى العالى للسلامة والرفاهية بالاضافة الى الشروط الحديثة المتعلقة باجازة المرض وايام العطلة وغيرها ، بيد ان التمتع بجميع هذه المزايا في نفس الوقت يتوقف على نجاح الصناعة وازدهارها ولهذا فاى تقدم في هذا المضمار يجب ان يسير جنبا الى جنب مع الاحتمالات الاقتصادية .

من المحتمل أن يؤدى التشريع الجديد الذى يتناول العلاقات الصناعية الى ايجاد الاداة اللازمة لتسوية الخلافات تسوية اختيارية وتحديد اجور العمل وشروطه . ولكن ما نرجوه الآن هو ان تعمد جمعيات أصحاب العمل الى تنظيم نفسها تنظيما أجدى وأوثق كى تبرم اتفاقيات صناعية مشتركة على نطاق واسع بدل المجموعة المختلطة العديمة التنظيم المؤلفة من اتفاقيات فردية والتى تجعل مهمة المصالحة والتحكيم على ما هى عليه من الصعوبة .

ويجرى الآن النظر في وضع قانون للملاحة التجارية لفلسطين . وسيستغرق انجاز هذا القانون مدة طويلة ولهذا فمن الخير لضباط السفن الفلسطينية وبحارتها ان ينفذ قانون للاستخدام البحرى في وقت مبكر . ويمكن في النهاية ادراج هذا القانون كاحد فصول قانون الملاحة التجارية لدى تنفيذه .

وقد تم وضع مشروع نظام لاحواض السفن وسيدرج كفصل خاص فى المكان الذى يناسبه من قانون المعامل

واحرز بعض التقدم في اعداد قانون التتلمذ بينما تجرى المفاوضات الآن مع سلطات المعارف بقصد الوصول الى اتفاق فيما يتعلق بمسؤولية تدريب التلاميذ .

ان الحاجة الى قانون للتتلمذ قد اقرها الجميع. وبالنظر الى الارتفاع العظيم فى فئات الاجور السائدة في فلسطين ، فان الصناعة المحلية سوف لا يكون لها امل كبير في منافسة البضائع الاجنبية منافسة ناجحة ما لم تكن المصنوعات الفلسطينية من نوع جيد بصفة خاصة. ولا شك ان نظاما فعالا للتتلمذ سيعمل على تحسين نوع المصنوعات المحلية.

وثمة نقطة اخرى تستحق النظر والاهتمام فيما يتعلق بهذا الخصوص وهى عدم وجود مستوى موحد لتصنيف العمال المهرة . فمن النادر ان نجد وصفا لحرفة صانع من الصناع الماهرين وصل الى عمله الحاضر عن طريق التتلمذ أو العمل مجانا عند صاحب عمل بقصد اكتساب الخبرة والمهارة الخ . ولهذا كان من الضرورى في «التحقيقات الخاصة باصحاب الحرف» التى اجريت حديثا ان تدخل في حيز الاعتبار خمس درجات منفردة من المهارة في كل حرفة . وكان من الواضح ، كما ظهر من المعدل المئوى لكل درجة من المهارة قدمتها جماعات مختلفة لاصحاب العمل ، ان هناك تباينا بعيدا في التفسير . ففى الجيش حيث يصنف رجال الحرف بموجب فحص يجرونه فى الحرفة ، كانت النسبة ٥،٨ فى المائة فى صنف «أ» بينما بلغت نسبة رجال الحرف من الصنف ذاته فى الصناعة اليهودية عامة ٢٢،١ فى المائة. وهذه الاختلافات العظيمة فى تقدير المهارة تجعل من الصعب جدا الوصول الى اتفاق حول فئات الاجور. وتتجه النية الى جعل قانون التتلمذ ينص على اجراء فحوص فى الحرفة للعمال البالغين الذين يرغبون فى الحصول على منزلة رجال حرف من حملة الشهادات.

هذا وقد واصلت لجنة تعويض العمال اعمالها ووضع توصياتها الشاملة فيما يتعلق بنطاق القانون والمنافع الطبية والامراض المتعلقة بالمهن وربما تأسيس صندوق تأمين حكومى . وسترفع هذه التوصيات الى الحكومة قريبا .

مجالس السلامة فى المناطق الثلاث

منطقة القدس :

في الجلسة التى عقدها مجلس السلامة لمنطقة القدس في ٨/٤/٤٦ ، القى الدكتور س. سيمون احد اعضاء المجلس ، حديثا بعنوان «تعامل البيئة والمحيط في العمل ومنع وقوع الحوادث» . وقد بحث المحاضر بوجه خاص أهمية درجة الحرارة المناسبة ، والتهوئة ، والانارة والالوان داخل أماكن العمل وعبر المحاضر في سياق حديثه عن عدم موافقته على احكام قانون المعامل فيما يتعلق بالاحتفاظ بحد ادنى لدرجة الحرارة فى المعامل. ففى رأيه ان المقتضيات القانونية الخاصة بحد ادنى لدرجة الحرارة فى المعامل لا ضرورة لها فى الاحوال الجوية السائدة فى فلسطين ، وان هناك مشكلة اعظم شأنا وهى مشكلة تنظيم الحد الاقصى لدرجة الحرارة فى المعامل.

وقد استمع المجلس ايضا الى تقرير عن اللجنة الفرعية للنشر والدعاية التابعة له والتى يرأسها محمد افندى كمال ويشرف عليها المستر ر. ستابس مدير مكتب المطبوعات بالوكالة. ووافق المجلس على مقترحات اللجنة التى تحتوى على خلاصة لبرنامج عام للدعاية للسلامة. واكد رئيس لجنة النشر والدعاية فى تقريره وجوب تنسيق حملة السلامة مع اعمال مجالس السلامة فى المناطق الاخرى واعمال دائرة العمل نفسها ، وايجاد المال اللازم لتنفيذ البرنامج الذى نال موافقة المجلس.

المنطقة الجنوبية :

فى ١٧/٦/٤٦ عقد اجتماع لمجلس السلامة فى المنطقة الجنوبية حضره جميع الاعضاء . وبحثت فيه المسائل المتعلقة بسير العمل ونفقاته ، وترأس الاجتماع المستر ر.م. جريفز مدير دائرة العمل ، وحضره ايضا المستر أ. هـ. كوزنز نائب المدير الذى القى كلمة فى المجلس. وقد تقرر ان يظل المستر ج.ر. هيوز مفتش العمل للمنطقة الجنوبية على اتصال باعضاء المجلس خلال عطلة الصيف وذلك بقصد حل الصعوبات التى نشأت من جراء تسيير العمل.

النظافة الدائمة من مقتضيات حسن التدبير فى العمل

المنطقة الشمالية :

فى الجلسة التى عقدها مجلس السلامة للمنطقة الشمالية فى ٢٨/٥/٤٦ ، القى المستر ج. ر. هيوز ، وكان عندئذ مفتش العمل للمنطقة الشمالية ، حديثا تناول فيه موضوع «العوامل التى لها تأثير على كفاية الانتاج» .

وقد عالج المستر هيوز فى القسم الاول من محاضرته الاسس العامة لفن الانتاج الفعّال ، بينما اسهب فى القسم الثانى فى شرح احوال العمل الخارجية — التهوئة ودرجة الحرارة والانارة والالوان داخل اماكن العمل. وجرى بحث فى مختلف النقاط التى اثيرت لدى انتهاء المحاضرة ومنها خصوصا تأثير فترات الطقس الحارة (المعروفة بالخمسينية) على وقوع الحوادث الصناعية .

وعرض فى اثناء الجلسة شريطان سينمائيان يتعلقان بموضوع السلامة .

اما لجنة البناء الفرعية فقد واصلت وضع مشروع لتشريع يتعلق بالسلامة فى البناء ، كما رفعت اللجنة الفرعية الكيماوية تقريرها الى مدير دائرة العمل للنظر فيه.

وقد قدمت دائرة العمل الى كل من مجالس السلامة فى المناطق منهجا للدورة التدريبية الخاصة بأمورى السلامة التى نظمتها الجمعية الملكية لمنع الحوادث بالنيابة عن وزارة العمل والخدمة الوطنية .

اعادة استقرار المسرحين

(خلاصة احصائية عن المدة ١/٦/٤٦ الى ٣١/٨/٤٦)

عدد اصحاب الطلبات :— فى المدة المذكورة قدم ٧،١٦٦ طالبا جديدا طلبات الى مكاتب مفتشى المناطق الثلاث يلتمسون فيها النصيحة والمساعدة. وبذلك بلغ مجموع عدد المسرحين — رجالا ونساء — الذين قدموا للدائرة طلبات حتى ٣١/٨/٤٦ للحصول على النصيحة والمساعدة ١٨،٠٠٠.

قسم تسجيل طلبات الاستخدام :ــ قيد ٤،٧٤٠ طالبا جديدا اسماءهم فى سجل استخدام الجنود المسرحين للحصول على المساعدة في ايجاد اعمال لهم . وفي نهاية شهر آب بلغ عدد اسماء الطالبين المسجلة في سجل الاستخدام ٤،٥٣٥ منهم كثيرون سرحوا مؤخرا من القوات المسلحة . وقد حصل ٩٣١ طالبا منهم على اعمال بواسطة مكتب الاستخدام مباشرة . ويشمل هذا العدد ٣١١ شخصا وجد لهم اعمال فى دوائر الحكومة .

المساعدة المالية الانتقالية :ــ بلغ عدد الذين يتناولون مساعدات مالية انتقالية فى نهاية شهر آب ١،٠٧٦ مسرحا . اما مجموع ما انفق على هذه المساعدات فى الاشهر الثلاثة فبلغ ٥٤،٦٨٤ جنيها فلسطينيا .

المنح المالية :ــ منح ٢٩٨ شخصا مبالغ مختلفة لاعادة استقرار اعمالهم الحرة ، منهم ٦٤ يمارسون الاعمال الزراعية و٣٧ من اصحاب الحوانيت و١٣٧ من الصناع . وبلغت قيمة المنح ٣٢،٠٠٠ جنيها فلسطينيا .

التدريب المهنى :ــ احرز مشروع التدريب المهنى تقدما محسوسا وما ان انتهى شهر آب حتى ووفق على ١،٤٤٠ طلب للتدريب وبدأ ٩٥٠ طالبا دورة التدريب . أما الاعمال التى ووفق على ادراجها فى دورات التدريب فهى :

رعاية الاطفال	الطباعة	بنّاء
التجميل	ميكانيكى راديو	قابلة
الخبز	التبريد	تصليح السيارات
تربية النحل	خيّاطة	التمريض
تصليح الدراجات	صانع احذية	الخدمات الاجتماعية
حداد	عامل باطون مسلح	ثنى الحديد
تجليد الكتب	نجار	التعليم
مسك الدفاتر	طاه	عامل التلغراف
بناء طوب	واضع رسوم أو خرائط	مبلّط
صنع الموبيليات	تفصيل ثياب السيدات وخياطتها	ميكانيكى آلات كاتبة
كاتب	صبغ الثياب وتنظيفها	منجّد
صيدلى	كهربائى	الارشاد المهنى
مصوّر	الزراعة	ساعاتى
مركّب مواسير	مركّب	الحياكة
قصّير	فرّائى	اللحام
سمكرى	تزيين الشعر	
مدرب الرياضة البدنية	زخرفة داخل المنازل	

هذا وقد تقدم التدريب فى صناعة البناء تقدما محسوسا . وتمت الموافقة على مشروع خاص لتدريب المسرحين على أعمال البناء مع مجلس اعادة استقرار المسرحين اليهود . وأظهرت نقابات العمال تساهلا جوهريا اذ اعترفت بالمسرحين الملتحقين بدورات التدريب كعمال ماهرين بعد اتمامهم ستة أشهر من التدريب بموجب ذلك المشروع .

اتمام الدراسات المعطلة :— بلغ عدد الطلبات للحصول على المساعدة بموجب المشروع حتى نهاية شهر آب ٢١٠ منها ٢٤ طلبا للدراسة فى الخارج. ومتوسط الدورة الدراسية الموافق عليها سنتان.

الاسكان :— تضع الحكومة مبلغ ٨٩٠،٠٠٠ جنيه فلسطينى تحت تصرف البلديات والمجالس المحلية بشكل قروض لانشاء مساكن للمسرحين. وقد أوشكت ٢٧٦ وحدة للسكن على النجاز.

وقد وجدت حتى الآن مساكن لسبع مائة شخص عن طريق اشعار أرباب البيوت بواجب ايواء المسرحين فى قسم من منازلهم كما ان ١٥٠ شخصا أسكنوا فى منازل أخليت من سكانها لهذا الغرض بأمر السلطات.

وبالاضافة الى ذلك أسكن ٥٠٠ من المسرحين فى انزال الجنود المسرحين وبذلك امتلأت كلها.

موظفو الدائرة

اعتزل الخدمة المستر ر. م. جريفز مدير دائرة العمل منذ تأسيسها عام ١٩٤٢. وعين المستر أ. هـ. كوزنز نائب المدير ، ليقوم بمهام مدير دائرة العمل.

وفى تموز غادر البلاد بالاجازة الى انكلترا المستر ش. أ. كزنز رئيس مفتشى العمل.

وعينت المس ش. أ. أوجيلفى لتقوم بمهام مفتش العمل لمنطقة القدس ، بسبب ترقية المستر هـ. اى. تشادلى الى درجة نائب مدير دائرة الشؤون الاجتماعية.

وعين المستر ج. ج. م. غراى مفتشا للمتفجرات وهى وظيفة جديدة فى دائرة العمل.

تعلن دائرة العمل أنها بحاجة الى مهندسين قانونيين لادراجهم في قائمة أسماء الاشخاص الموافق عليهم لاجراء الفحص المطلوب بمقتضى المادة ٢٤ و٢٥ و٢٦ الخ.. من قانون المعامل (المصاعد والروافع والسلاسل والحبال والونشات وغيرها من الآلات الرافعة). وتقدم الطلبات الى رئيس مفتشى العمل ، دائرة العمل ، ص. ب. ٩٩٨ ، القدس.

أخذت الرسوم التى أعيد طبعها فى هذا العدد من نشرة دائرة العمل من مجموعة الاعلانات الصناعية المصورة المعروفة باسم «أخبار السلامة الوطنية» التى يصدرها المجلس الاميركى للسلامة الوطنية.

لائحة بأسماء بائعي الكتب المصرح لهم بيع نشرات دائرة العمل

القدس

دار الكتب ، عمارة كلارك ، شارع يافا ، القدس .

لودفيك ماير ، شارع البرنسيس مارى .

هياتيد سالينغرى ، ٢ شارع هاسوليل .

ب . كادى ، عمارة فاينكولد ، شارع يافا .

حيفا

المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه) ٤٤ شارع يافا .

مونهايت ورينغارت ، ٤١ شارع يافا .

فروع فى شارع هرتزل ، جبل الكرمل .

غزه

المكتبة الهاشمية .

يافا

المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه) ، ٤٢ شارع بسترس .

تل ابيب

مكتبة أ . ب . ج . (A. B. C.) ، ٧١ طريق أللنبى .

ل . بلومشتين ، ٤٨ شارع نحلات بنيامين .

مسادى ، شارع هرتزل .

بتاح تكفا

مكتبة هاكول لانؤار (د . س . جولدمن) .

هرتزليا

مكتبة م . أونا .

GPP. 26570—400—10.12.46

בית הספרים הלאומי והאוניברסיטאי ירושלים